

### **1. Обезщетение за неспазено предизвестие (чл.220, ал.1 и ал.2 от КТ)**

Страните по трудовото правоотношение имат право да го прекратят, като отправят до насрещната страна предизвестие. Предвиденият в закона срок за предизвестие при безсрочни трудови договори е 30 дни. Страните имат възможност да уговорят в трудовия договор и по-дълъг срок, но той не може да надвишава 3 месеца. Предизвестие при срочните трудови договори е 3 месеца, но не може да е повече от срока на изтичане на срока на договора. Предизвестие винаги трябва да е еднакво и за двете страни.

За неспазено предизвестие за прекратяване на трудов договор, виновната страна дължи обезщетение на другата страна в размер на брутно трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестие.

Всяка от страните има право да прекрати трудовия договор и без да спазва дължимото предизвестие, като заплати на насрещната страна обезщетение, равняващо се на брутно трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестие.

Страните имат право да не спазят целия срок на предизвестие или само част от него, като дължат обезщетение само за периода на неспазената част.

Обезщетението за неспазено предизвестие се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигурителни вноски върху него. [↑](#)

### **2. Обезщетение в случаите, при които работодател не спазва предизвестие, което е подадено от служител (чл.220, ал.2 от КТ)**

В случаите, при които служител е подал предизвестие, работодателят има право да освободи служителя, без да изчака изтичането му, като заплати обезщетение, равняващо се на брутно трудово възнаграждение за неспазения срок от предизвестие.

Обезщетението се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигурителни вноски върху него. [↑](#)

### **3. Обезщетение при прекратяване на трудов договор от страна на служителя без предизвестие (чл.221, ал.1, т.1 от КТ)**

Работодателят дължи обезщетение, когато служител без предизвестие прекрати едностранно своя трудов договор, ако работодателят е в неизправност по някоя от следните хипотези:

- работодателят забави изплащането на уговореното трудово възнаграждение, на обезщетение по КТ или на обезщетение по общественото осигуряване (чл.327, ал.1, т.2 от КТ);
- работодателят неправомерно измени характера, мястото на работа или размера на трудовото възнаграждение (чл.327, ал.1, т.3, предл.1 първо от КТ);

- работодателят не спазва и не изпълнява задължения, които произтичат от трудовия договор, колективен трудов договор или нормативен акт (чл.327, ал.1, т.3, предл.2 от КТ);
- работодателят е променен чрез реструктуриране на търговското му дружество или предприятието, съответно обособена част от него, е отдадено под наем или аренда и условията при новия работодател са значително по-лоши (чл.327, ал.1, т.3а от КТ).

Работодателят дължи обезщетение, когато служител без предизвестие прекрати едностранно своя трудов договор, ако работодателят е бил в неизправност.

Размерът на този вид обезщетение се определя в зависимост от това дали служителят е прекратил срочен, или безсрочен трудов договор.

При прекратяване на безсрочен трудов договор дължимото от работодателя обезщетение е в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto.

При прекратяване на срочно трудово правоотношение обезщетението е в размер на брутното трудово възнаграждение на служителя за периода, през който е останал без работа, но за не повече от крайния срок на прекратения договор.

Обезщетението се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигурителни вноски върху него. [↑](#)

#### **4. Обезщетение за оставане без работа (чл.222, ал.1 от КТ)**

Обезщетение за оставане без работа се дължи, когато работодателят прекрати трудовия договор на някое от следните основания:

- закриване на предприятие (чл.328, ал.1, т.1 от КТ);
- закриване на част от предприятието (чл.328, ал.1, т.2, предложение първо от КТ);
- съкращаване на щата (чл.328, ал.1, т.2, предложение второ от КТ);
- намаляване обема на работа (чл.328, ал.1, т.3 от КТ);
- спиране на работата за повече от 15 работни дни – ПРЕСТОЙ (чл.328, ал.1, т.4 от КТ);
- при отказ на служителя да последва предприятието или неговото поделение при преместването му в друго населено място или местност (чл.328, ал.1, т.7 от КТ);
- когато заеманата от служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен служител, заемал преди това същата длъжност (чл.328, ал.1, т.8 от КТ);

След като трудовият договор е прекратен на някое от описаните по-горе основания, служителят има право на обезщетение, което се равнява на брутното му трудово възнаграждение за периода на оставане без работа, но за не повече от 1 (един) месец.

Ако в този 1 месец служителят постъпи на работа, но тя е с по-ниско възнаграждение, работодателят му дължи обезщетение, което е равно на разликата между двете възнаграждения.

Ако в този 1 месец служителят си намери работа, която е с по-високо възнаграждение или възнаграждението е равно на това при предходния работодател, то обезщетение не се заплаща.

Работодателят дължи обезщетение за освобождаване на служител, който е останал един месец без работа, ако освобождаването е било на основание: съкращаване на щата, намаляване обема на работа, престой над 15 дни, закриване предприятие или част от него и т.н.

Обезщетението за оставане без работа не е дължимо към момента на прекратяване на трудовия договор, тъй като към този момент на страните не им е известно дали служителят ще успее да си намери нова работа и какво ще е трудовото му възнаграждение. За да възникне задължение за работодателя да заплати този тип обезщетение, служителят трябва да се яви пред работодателя с трудовата си книжка и да удостовери или че в предходния месец не е сключил ново трудово правоотношение, или ако е сключил ново, то уговореното в него възнаграждение е по-ниско от получаваното при работодателя.

Върху този вид обезщетение се дължи данък по ЗДДФЛ, а социално осигуряване се дължи само за фонд „Пенсии“ в стандартно съотношение работник-работодател. Здравно осигуряване не се дължи изобщо, тъй като няма действащо трудово правоотношение между страните. За този период лицето дължи вноски за здравно осигуряване за своя сметка.

Периодът, за който обезщетението се дължи (1 месец след прекратяване на трудовото правоотношение), се зачита за осигурителен стаж само за пенсия, но не се зачита за трудов стаж. [↑](#)

## **5. Дължимо обезщетение на служител, който е освободен поради болест (чл.222, ал.2 от КТ)**

Обезщетението за прекратяване на трудов договор на служител поради болест е дължимо, когато работодателят прекрати трудовия договор на следното основание:

- при невъзможност на служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия (ТЕЛК) (чл.325, ал.1, т.9 от КТ).

Работодателят дължи обезщетение за прекратяване поради болест и когато трудовият договор бъде прекратен от служителя на следното основание:

- служителят не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи (чл.327, ал.1, т.1 от КТ).

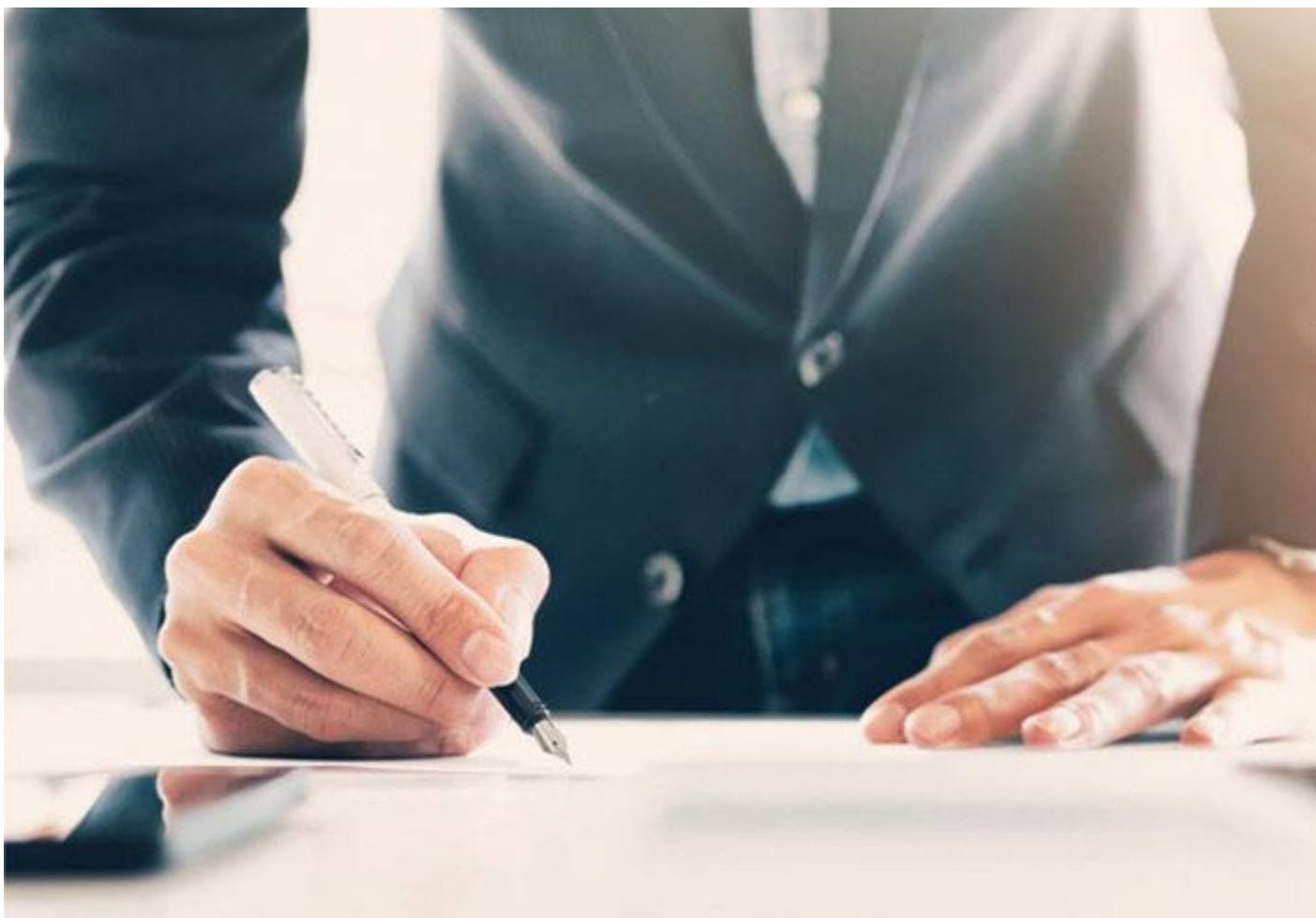
Работодателят дължи обезщетение в размер на двумесечно брутно трудово възнаграждение за освобождаване на служител, който не е в състояние да изпълнява трудовия си договор поради заболяване.

Обезщетението на това основание е в размер на brutното трудово възнаграждение за 2 (два) месеца.

За да получи обезщетение за прекратяване поради болест, трудовото правоотношение на служителя трябва да е прекратено на някое от двете основания, посочени по-горе, както и да отговаря едновременно на следните условия:

- да има най-малко 5 години трудов стаж и
- през последните 5 години трудов стаж да не е получавал обезщетение на същото основание.

Обезщетението не се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигурителни вноски върху него. [↑](#)



#### **6. Право на обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение със служител, придобил право на пенсия (чл.222, ал.3 от КТ)**

Този вид обезщетение се дължи независимо от основанието за прекратяване на трудовото правоотношение – дори и служителят да е уволнен дисциплинарно. Единственото условие за получаването на обезщетението е служителят, чийто трудов договор е прекратен към датата на прекратяване на трудовото правоотношение, да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (по чл.68 КСО).

Всеки служител, чийто трудов договор се прекратява, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, има право на обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за 2 месеца, а ако има 10 г. стаж при своя работодател, то тогава обезщетението е за 6 месеца.

Размерът на обезщетението, което работодателят дължи, е в размер на brutното трудово възнаграждение за 2 (два) месеца, а когато служителят е работил при работодателя последните 10 (десет) години – обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за 6 (шест) месеца.

Този вид обезщетение се дължи и когато служителят е придобил пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер (по чл.68а от КСО).

Служителите имат право да получат това обезщетение само веднъж в живота си.

Този вид обезщетение не се облага с данък върху доходите и не се дължат социални и здравни осигуровки върху него. [↑](#)

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

Право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск възниква само при прекратяване на трудовото правоотношение. Правото на получаване на този вид обезщетение не зависи от основанието, на което е прекратен трудовият договор.

При прекратяване на трудов договор служителят има право да получи компенсация за неизползвания платен годишен отпуск към датата на прекратяване.

Броят дни, които трябва да се изплатят при прекратяване на трудовия договор, се изчислява въз основа на броя на отработените месеци през работната година. Изчисляването на периода за право на получаване на отпуск започва от датата, на която служителят е започнал работа, а не от началото на календарната година. Обезщетението се определя съразмерно на полагаемата, но неизползвана част от отпуска. За определяне стойността на компенсацията се използва brutното трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца на прекратяване на трудовото правоотношение.

Платеният годишен отпуск може да се ползва при наличието на най-малко 8 месеца трудов стаж, но обезщетението за неизползван платен отпуск при прекратяване на трудовия договор се дължи и преди служителят да е придобил 8 месеца трудов стаж, спазвайки принципа на изчисляване на броя дни, описан по-горе.

Другите полагаеми видове отпуск, например за учащи се, не подлежат на парично обезщетяване.

Компенсацията за неизползван платен годишен отпуск се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигурителни вноски върху нея. [↑](#)

## **8. Обезщетения при незаконно уволнение (чл.225, ал.1 от КТ)**

За да възникне правото на служителя да получи обезщетение на това основание, е необходимо да са изпълнени едновременно следните предпоставки:

- прекратено трудово правоотношение и
- прекратяването да е признато за незаконосъобразно чрез влязъл в сила акт на съда или чрез заповед на работодателя.

Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за периода, през който служителят е бил без работа, но за не повече от 6 (шест) месеца.

Незаконно уволнен служител може да получи обезщетение до 6 пъти размера на brutното си трудово възнаграждение, ако за такъв или по-дълъг срок е останал без работа.

Ако след уволнението служителят е започнал по-нископлатена работа, обезщетението, което му се дължи, е в размер на разликата между brutното възнаграждение по прекратеното правоотношение и възнаграждението, което е получил след прекратяването.

Този вид обезщетение се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като се дължат социални осигуровки само за сметка на работодателя, но не се дължат здравни осигуровки.

Времето, през което служителят е бил незаконно уволнен, се зачита за трудов и осигурителен стаж. [↑](#)

### **9. Обезщетение при противоправно недопускане до работа на възстановен от съда служител (чл.225, ал.3 от КТ)**

В случай че служител бъде възстановен от съда на предходната си длъжност поради обявяване на неговото уволнение за незаконно, той има право да се яви на работа в 14-дневен срок от датата, на която е узнал за възстановяването.

На възстановен на работа незаконно уволнен служител, ако не бъде допуснат до работното си място, се дължи обезщетение за периода от недопускането му, докато бъде допуснат, дори това да бъде след години.

Ако служителят не бъде допуснат да изпълнява работата, за която е възстановен от съда, виновните длъжностни лица и работодателят солидарно дължат на служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа.

Докато обезщетението за незаконно уволнение е не повече от 6 (месеца), обезщетението, което се дължи на основание недопускане до работа, няма максимален размер.

Този вид обезщетение се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, дължат се социални осигуровки само за сметка на работодателя, но не се дължат здравни осигуровки.

Времето, през което служителят не е бил допуснат до работното си място, се зачита за осигурителен стаж. [↑](#)

## **10. Обезщетение поради неиздаване или вписване на неверни данни в официални документи (чл.226, ал.1 от КТ)**

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен надлежно да оформи документите на служителя и незабавно да му ги предаде.

Работодателят дължи обезщетение, когато:

- забави или не издаде документи, с които се удостоверяват факти, свързани с трудовото правоотношение;
- впише неверни данни в издадените от него документи.

Пример за това е неправилно посочване на основанията за прекратяване на трудовия договор.

Ако трудовият договор на служителя е прекратен в срока за изпитване, но работодателят е подал информация в НАП, че договорът е прекратен по взаимно съгласие, НОИ ще отпусне обезщетение за безработица в минималния размер, а не в дължимия размер съгласно периода на трудовия стаж и размера на внесените и дължими осигурителни вноски, от страна на служителя. [↑](#)



### **11. Отговорност на работодателя за задържана трудова книжка (чл.226, ал.2 от КТ)**

След като трудовото правоотношение е прекратено, работодателят е длъжен **ВЕДНАГА** да оформи трудовата книжка и да я предаде на служителя. Без значение е в кой град се намира счетоводството на дружеството, дали счетоводителят отсъства от работа, дали управителят пътува и т.н. Подобни причини са неоснователни и не освобождават работодателя от отговорност.

Работодател, който не е оформил и върнал незабавно трудовата книжка на освободен служител, дължи обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение на служителя от деня на прекратяване на трудовия договор до деня на връщане на трудовата книжка.

Виновните длъжностни лица (например счетоводителят на дружеството) и работодателят отговарят солидарно спрямо служителя и му дължат обезщетение за задържана трудова книжка.



Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на служителя за периода от прекратяване на трудовия договор до датата, на която трудовата книжка е надлежно оформена и предадена на работника.

Това обезщетение не подлежи на данъчно облагане и върху него не се дължат вноски за социално и здравно осигуряване. [↑](#)

## **12. Обезщетение при прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение (чл.331 от КТ)**

Работодателят има право да отправи предложение до служителя за прекратяване на трудовия му договор, като му предложи обезщетение, което е в размер не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение. Страните могат да уговорят и по-голям размер на обезщетението.

Работодател има право едностранно да предложи на служител прекратяване на трудовия му договор срещу обезщетение в размер на 4-месечно брутно трудово възнаграждение или по-голямо, което служителят не е длъжен да приеме.

Служителят има право в 7-дневен срок да приеме или да откаже предложеното на работодателя.

Ако служителят не стори това в 7-дневен срок, е налице мълчалив отказ, тоест прекратяване на трудовото правоотношение не настъпва.

Този вид обезщетение се облага по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като не се дължат социални и здравни осигуровки върху него.

При прекратяване на трудов договор работодател може да дължи повече от едно обезщетение на служител, които се вписват в трудовата му книжка и са дължими до края на месеца, следващ месеца на прекратяване на трудовия договор. [↑](#)

**В заключение** е важно да се знае, че обезщетенията, които работодателят изплаща на служителя при прекратяване на трудовия договор, се вписват в трудовата му книжка.

При прекратяване на трудовото правоотношение е възможно работодателят да дължи на служителя повече от един вид обезщетение.

Обезщетенията се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено. След изтичането на този срок обезщетението се дължи заедно със законната лихва и служителят има право да потърси правата си за тяхното изплащане по съдебен ред.