

# ***Правен анонс***

Измененията на Кодекса на труда относно ползването на платения годишен отпуск от м. март 2011 г.

*България*

*март 2011 г.*



Адвокатско дружество  
„Цветкова, Бебов и съдружници”

## Измененията на Кодекса на труда относно ползването на платения годишен отпуск от м. март 2011 г.

След като част от измененията на Кодекса на труда (по-долу „КТ“) относно режима за ползване на платения годишен отпуск от лятото на 2010 г. бяха обявени за противоконституционни, а друга част станаха предмет на противоречиви тълкувания, през м. февруари парламентът прие нови изменения в режима на ползване на платения годишен отпуск (по-долу „отпуска“). Законът за изменение на КТ беше обнародван в ДВ, бр. 18 от 01.03.2011 г. и влезе в сила от деня на обнародването му. Няколко дни по-късно беше обнародвано и Постановление за изменение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр. 21 от 15.03.2011 г.).

### 1. График за ползването на отпуска

До 31 декември на предходната календарна година работодателят е длъжен да покани всички служители да заявят своите предпочитания за времето на ползване на отпуска и да утвърди график за следващата календарна година след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на служителите (ако такива са избрани). Със Закона за изменение на КТ се предвижда, че графикът за ползването на отпуска за 2011 г. следва да се утвърди до 31 март 2011 г.

Графикът съдържа данни за продължителността на основния и допълнителния платен годишен отпуск в работни дни, начална и крайна дата на ползването му, календарната година, за която се отнася.

Графикът се утвърждава с писмен акт на работодателя, след което се съобщава на служителите. Графикът се поставя на разположение на служителите на подходящо място в предприятието.

Работодаателят допълва графика за служители, които не са били на работа към датата на утвърждаването му, както и за служители, които са постъпили на работа след утвърждаването му. Изменения на графика също са възможни, ако съществуват конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер.

### 2. Ред за ползване на отпуска

Служителят е длъжен да използва отпуска си до края на календарната година, за която се полага. С последните изменения на КТ изрично е предвидено, че неизползваният отпуск или част от него за 2010 г., включително отложеният от работодателя отпуск, може да се ползва до 31 декември 2012 г.

### 3. Предоставяне на ползването на отпуска от работодателя без искането/ съгласието на служителя

Принципно отпускът се ползва по молба на служителя след писмено разрешение на работодателя. Работодаателят обаче може едностранно да предостави ползването на отпуска без искането/ съгласието на служителя в изброените в Кодекса на труда случаи, включително когато до определената дата (а не както беше досега 5 дни след определената дата) в графика за ползване на отпуска служителят не е поискал ползването му.

### 4. Ползване на отпуска по уведомление на служителя без съгласието на работодателя

Ако работодателят не е разрешил ползването на отпуска за периода, посочен в графика, служителят има право сам да определи времето за ползването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително. В този случай служителят може да ползва отпуска си до изтичане на 2-годишния давностен срок (вижте т. 6 по-долу).

България

март 2011 г.

## 5. Отлагане ползването на отпуска

### *По инициатива на работодателя*

Както и досега, работодателят може да отложи ползването на част от отпуска, но на не повече от 10 работни дни, за следващата календарна година, ако са налице важни производствени причини. Съгласно Наредбата за работното време, почивките и отпуските работодателят отлага ползването на отпуска в писмена форма и своевременно уведомява служителя(ите).

### *По инициатива на служителя*

С последните изменения на КТ се даде възможност за отлагане на част от отпуска (не повече от 10 работни дни) за следващата календарна година и по писмено искане на служителя при наличието на уважителни причини.

В случай, че е налице и писмено искане на служителя, и заповед на работодателя за отлагане на отпуска, за следващата календарна година може да се отложи ползването на не повече от общо 10 работни дни.

Ползването на отпуска може да се отложи и когато служителят е бил в отпуск по майчинство/бащинство, отпуск за отглеждане на дете, в болничен, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск.

## 6. Погасяване на правото на ползване на отпуска

Правото на ползването на отпуск се погасява по давност, ако отпускът не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за неползването.

Ако отпускът е бил отложен поради ползването на друг законоустановен отпуск (отпуск по майчинство/бащинство, болнични), двегодишният давностен срок започва да тече от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването на отпуска.

За допълнителна информация или съдействие, моля свържете се с:

**Ирина Цветкова**  
Управляващ съдружник  
irina.tsvetkova@tbp.bg

**Иля Комаревски**  
Управляващ адвокат  
ilya.komarevski@tbp.bg

**Веселка Петрова**  
Старши адвокат  
veselka.petrova@tbp.bg

### **Адвокатско дружество Цветкова, Бебов и съдружници**

бул. "Мария Луиза" № 9-11, ет. 7

София 1000, България

Тел: +359 2 93 55 100

Факс: +359 2 93 55 166

<http://www.tbp.bg/bg>

Този правен анонс е изготвен от „Цветкова, Бебов и съдружници”, адвокатско дружество, асоциирано към РвС в България.

*Правна бележка: Материалът, съдържащ се в този анонс, се предоставя само с информационна цел и не съдържа подробен анализ на описаните теми. Преди да предприемат (или да не предприемат) каквото и да било действие, читателите следва да потърсят професионален съвет, основан на спецификите на конкретната ситуация. Авторите не носят отговорност за вреди от действия или бездействия, предприети само въз основа на този анонс.*