

Вх. № 0104-7436

София, 22.03.13г.

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО
ТРУДА“
БУЛ. „КНЯЗ АЛЕКСАНДЪР
ДОНДУКОВ“ № 3
ГР. СОФИЯ - 1000

ЗАПИТВАНЕ

От ЕМСОФТ ЕООД, гр. София, ЕИК 131459561

Бихме желали да получим компетентно мнение от Вас на следните въпроси:

1. Служителка постъпва на работа на 30 декември 2012г. по трудов договор. Има две живи деца под 18 години. В предприятието има сключен колективен трудов договор и това ѝ дава право да ползва такъв вид платен отпуск.
Въпрос: На колко дни платен отпуск за гледане на деца по чл.168, ал.1 от Кодекса на труда има право тази служителка за 2012г.?
2. Работничка работи по трудов договор. Има 3 живи деца под 18 години и има право на платен отпуск за деца по чл.168, ал.1 по Кодекса на труда. На 3 януари 2013г трудовият договор е прекратен.
Въпрос: При изплащане на обезщетението за платен годишен отпуск има ли право тази работничка на обезщетение за платен отпуск по чл.168 от КТ и колко дни ще са те за 2013г.?

22.03.2013г.
Гр. София

Управител.
/М.Маринов/





ДО
Г-Н М. МАРИНОВ
УПРАВИТЕЛ НА „ЕМСОФТ“ ЕООД
УЛ. „ХРИСТО СТАНЧЕВ“ № 13, ЕТ. 4, АП. 6
ГР. СОФИЯ
office@msoft-bg.com

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МАРИНОВ,

Във връзка с получено в ИА „Главна инспекция по труда“ Ваше запитване с вх. № 0104-7431 от 22.03.2013 г., Ви уведомяваме следното:

Съгласно чл. 168, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) ако е уговорено в колективен трудов договор, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Предпоставките за придобиване на правото на този отпуск са: наличие на две и повече живи деца, които да са непълнолетни (ненавършили 18 години), както и отпуската да е уговорен в колективен трудов договор, ако работничката или служителката е член на синдикалната организация, която е страна по колективния трудов договор или ако се е присъединила към него по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае, и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

В ал. 4 на чл. 168 от КТ е предвидено, че ползването на този вид отпуск може да се отлага по реда на чл. 176 от КТ, който в ал. 4 предвижда, че ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, работникът или служителят не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск. Правото на работника или служителя на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на две години от края на годината, за която се полага този отпуск (чл. 176а, ал. 1 от КТ). Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 176, ал. 4 от КТ, правото на работника или служителя на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му (чл. 176а, ал. 2 от КТ). В КТ не е предвидено отпускът по чл. 168, ал. 1 от КТ да се определя пропорционално на трудовия стаж при работодателя.

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят дължи обезщетение за неизползваните дни отпуск по чл. 168, ал. 1 от КТ, правото за които не е погасено по давност.

С УВАЖЕНИЕ,
ДИРЕКТОР ДИРЕКЦИЯ „ТОПЛО“:

ТЕОДОРА ДИЧЕВА