

Иск. № 16 / 25.09.2013



ДО

МТСП

УЛ. „ТРИАДИЦА“ № 2

ГР. СОФИЯ - 1051

## ЗАПИТВАНЕ

От ЕМСОФТ ЕООД, гр. София, ЕИК 131459561

Бихме желали да получим компетентно мнение от Вас по следните казуси:

1. Работник работи по трудов договор на график. Във фирмата за тази дейност сме определили сумирано отчитане на работното време на 3 месеца. Преди да приключи отчетният период в един от месеците лицето е повикано да работи извън графика извънредно. Работникът полага 10 часа допълнителен труд.

*Въпрос:* Тези часове водят ли се извънреден труд на лицето през този месец? Трябва ли да платим тези часове като извънреден труд този месец веднага или тези часове се натрупват и се отчитат в края на периода за сумирано отчитане?

2. Имаме работник, на който прекратихме трудовият договор, считано от 5-ти септември 2013г. Трябва да му изплатим обезщетение на основание чл. 222, ал. 1 от Кодекса на труда поради съкращаване в щата. На основание чл. 228, ал.1 от Кодекса на труда обезщетението се определя от полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение.

*Въпрос:* При положението, че лицето е напуснало от 05.09.2013г. кой месец за база за изчисляване на обезщетението трябва да вземем: м. август или м. септември 2013г.?

25.09.2013г.  
Гр. София

Управител:

/М. Маринов/



**ЕмСофт ЕООД**

гр.София 1421  
бул. "Черни връх" 33, ет.3, ап.7



**0700 12 600, 0895 485 054**

e-mail: office@msoft-bg.com

www.msoft-bg.com



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №:

26-431  
4.10.2013г.

ДО

Г-Н М. МАРИНОВ  
ЕМ ЕООД  
БУЛ. «ЧЕРНИ ВРЪХ» 33, ЕТ. 3, АП. 7  
ГР. СОФИЯ 1421

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МАРИНОВ,**

Сумираното изчисляване на работното време е регламентирано в чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда /КТ/. Това е форма на отчитане (изчисляване) на работното време, при която установената нормална продължителност на работното време (по чл. 136 и чл. 140) се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай, продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, като балансът на работното време и свободното време се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. Периодът на отчитане се установява от работодателя, като той може да бъде седмичен, месечен или друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време – ал. 4 на чл.142 от КТ. При работа при сумирано изчисляване на работното време, ако след превръщането на нощните часове в дневни, отработените часове са повече от часовете на съответната норма за продължителност на работното време за периода на отчитане, разликата е извънреден труд и се заплаща в увеличен размер съгласно чл. 262 от КТ. Предвид горното, мнението ни е, че извънредният труд следва да се заплати в края на отчетния период.


Съгласно чл. 222, ал. 1 от Кодекса на труда, при уволнение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, при отказ на работника или служителя

да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност, работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. С акт на Министерския съвет, с колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

При прекратяване на трудовия договор на посочените по-горе основания работникът или служителят има право на предвиденото в разпоредбата обезщетение. Обезщетението се изплаща след изтичане на съответния период и представяне на трудовата книжка, от която да е видно, че през този период лицето не е работило на друго място.

Съгласно чл. 228, ал.1 от КТ brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел, в т.ч. и по чл.222, ал.3 от КТ е полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. От запитването е видно, че трудовият договор на лицето е прекратен считано от 05.09.2013 г. За база за изчисляване на обезщетението следва да се вземе месец август 2013 г., предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за обезщетенията.

**ЕМ. МИРОСЛАВОВ,**  
**ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ**  
**“ТРУДОВО ПРАВО, ОБЩЕСТВЕНО**  
**ОСИГУРЯВАНЕ И УСЛОВИЯ НА ТРУД”**



МВ/ДПООУТ