



## Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

Коментар на АНГЕЛ ПЕТРОВ – главен секретар на ИАГ

При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя на основание чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ). След последните промени в КТ от края на миналата година, работникът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години – на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

**За да възникне правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ, е необходимо да са налице следните законови предпоставки:**

- **Прекратяване на трудовия договор, независимо от основанието за това.** Т.е. не само при прекратяване на трудовото правоотношение поради пенсиониране на основание чл. 327, ал. 1, т. 12 от КТ или чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, но и при уволнение на каквото и да е основание дори и при дисциплинарно уволнение.

- **Работникът или служителят трябва да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, без значение дали реално го е упражнил.** Тези условия се прилагат и когато при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Придобиването на право на пенсия на друго правно основание в КСО не е основание за придобиване на право на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ.

- **Обезщетението да не е било изплатено по друго трудово правоотношение** (чл. 222, ал. 3 от КТ „...обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж“). Това означава, че обезщетението е дължимо от работодателя по основното правоотношение, който първи е прекратил трудово правоотношение след придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. По трудов договор за допълнителен труд не се дължи изплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ. Според становище на Министерството на труда и социалната политика, изложено в писмо с изх. № 94-ВВ-368 от 29.12.2011 г., в хипотезите на работа по външно съвместителство обезщетението е дължимо изцяло от работодателя по основния трудов договор. „Основно трудово правоотношение“ е всяко трудово правоотношение, което, независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд – т. 12 на § 1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ.

**Определяща за размера на обезщетението е**

продължителността на трудовия стаж. За да придобие работникът правото на по-висок размер на обезщетението, има два алтернативни варианта:

- **Да е придобил минимум 10 години трудов стаж при един и същи работодател през последните 20 години.**

„Работодател“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

В случай че към момента на възникване на правото по чл. 222, ал. 3 от КТ работникът има 10 години трудов стаж в последните 20 години при работодателя, който ще прекрати трудовото правоотношение, то тогава той ще придобие право на по-висок размер обезщетение по чл. 22, ал. 3 от КТ. В тези 10 години следва да се включат всички периоди, които се зачитат за трудов стаж за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Този трудов стаж може да е придобит по едно или няколко отделни последователни трудови правоотношения със същия работодател със или без прекъсване. Няма значение дали този стаж е време, през което работникът действително е полагал труд, или не, стига това време да му се зачита за стаж. Без значение е и фактът, че през последните 20 години работникът може да е работил и при други работодатели или да е ползвал обезщетение за безработица.

- **Да е придобил минимум 10 години трудов стаж през последните 20 години в същата група предприятия.**

Според § 1, т. 2а от КТ „Група предприятия“ е понятие по смисъла на § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност. „Група от предприятия“ са две или повече свързани предприятия, като: едното предприятие по отношение на другото предприятие пряко или непряко притежава преобладаващ дял от записания капитал на второто предприятие; контролира по-голямата част от гласовете, свързани с емитирания от второто предприятие акционерен капитал; има право да назначава повече от половината членове на административния, управителния или надзорния орган на второто предприятие или предприятията се намират под единното управление на предприятието майка.

В тази хипотеза изискването за един и същи работодател се заменя с група предприятия при запазване на условията, коментирани по-горе.

Следва да се има предвид, че преценката относно правото на работника или служителя при прекратяване на трудовото му правоотношение да получи обезщетение от две или шест brutни заплати се извършва от работодателя във всеки отделен случай. Правото и размерът на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ се преценява към датата на прекратяване на трудовия договор. При възникнал трудово-правен спор тази преценка подлежи на съдебен контрол. 🍎