

Някои особени случаи на зачитане на трудов стаж

1. При ползване на неплатен отпуск.

По правило неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж (чл. 160, ал. 3 от КТ).



Особеност

Само ако е предвидено в КТ, в друг закон или в акт на Министерския съвет, за трудов стаж в една календарна година се признава и неплатеният отпуск над 30 работни дни. От това следва, че ако неплатеният отпуск е с продължителност, по-голяма от 30 работни дни и не е предвиден "специален" ред за признаването му за трудов стаж, то времето след 30-ия работен ден не се зачита за трудов стаж.

Съгласно чл. 349, ал. 1, т. 9 от КТ в трудовата книжка на работника или служителя се вписва продължителността на времето, което се признава за трудов стаж, както и на времето, което не се признава за труд стаж. Вписванията в трудовата книжка се извършват от работодателя и той е длъжен да впише в трудовата книжка времето, през което в рамките на всяка календарна година е ползван неплатен отпуск, който не се признава за труд-стаж. Съответният период се описва в трудовата книжка от дата до дата за всяка съответна календарна година поотделно.

2. При уволнение, признато за незаконно.

По правило времето, през което работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи, се зачита за трудов стаж – от датата на уволнението до възстановяването на лицето на работа (чл. 354, т. 1 от КТ).



Особеност

Съществува особеност, когато работникът или служителят е предявил иск за незаконно уволнение, но не е предявил иск за възстановяване на работа. В тези случаи за трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е бил без работа от датата на уволнението до датата на влизане в сила на съдебното решение, с което уволнението е признато за незаконно.

С влизане в сила на съдебно решение, с което уволнението на работник или служител е признато за незаконосъобразно и е отменено, **се заличават правните последици на уволнението**. Затова в случаите, когато работникът или служителят е предявил само иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, прилагането на разпоредбата на чл. 354, т. 1 от КТ се обвързва с датата на влизане в сила на съдебното решение. В тези случаи за трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е бил без работа от датата на уволнението до датата на влизане в сила на съдебното решение. Тъй като стажът се признава за време, през което работникът или служителят е бил без работа, когато в периода от уволнението до датата на влизане в сила на съдебното решение работникът или служителят е работил при други работодатели, за трудов стаж следва да се зачете само времето, през което той фактически е бил без работа, като от целия период следва да се извади времето на работа по друго/други трудови правоотношения.

3. При полагане на грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст.

Съгласно разпоредбата на чл. 354, т. 6 от КТ, в сила от 01.01.1987 г., за трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, когато майката или осиновителката се грижи за отглеждане на дете до навършване на тригодишната му възраст.

Считано от 01.01.1993 г., когато влиза в сила изменение на цитираната разпоредба, трудов стаж се зачита и на неработещи бащи или осиновители, които се грижат за отглеждане на деца до 3-годишна възраст.

Периодът, който се признава за трудов стаж, е от датата на раждането или от датата на предаване на детето за осиновяване до навършване на тригодишна възраст.

Трудовият стаж, който се зачита на основание чл. 354, т. 6 от КТ, се установява от работодателя на база на представени документи. За да бъде признат съответният размер трудов стаж, работникът или служителят следва да представи необходимите документи, които го удостоверяват. **Такива документи са:** акт за раждане на детето, решението на съда за осиновяване, декларация от осиновителя за датата на фактическото предаване на