

ТРУД & ОСИГУРЯВАНЕ

Заместване на служител в платен годишен отпуск ... на стр. 2

**Кога работодателят дължи
допълнителен платен
годишен отпуск? ... на стр. 6**

**Работа и осигуряване
по граждански договор
... на стр. 9**

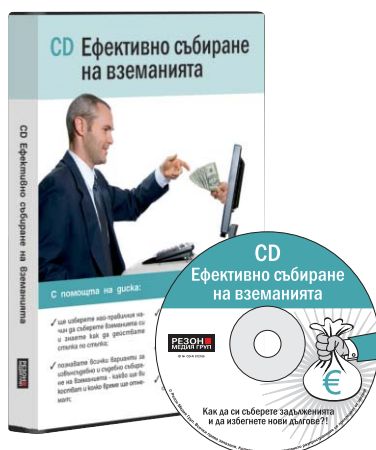
**При какви условия НОИ заличава
служебно данни, подадени
от осигурителите към НАП
с декларации обр. №1?
... на стр. 16**

**Осигуряване при извършване
на работа чрез предприятие,
което осигурява временна работа
... на стр. 18**



**Незамениният помощник на всеки управител и счетоводител,
който държи на финансовата стабилност на фирмата си –**

„CD Ефективно събиране на вземанията“!



С помощта на диска:

- избирате правилния начин да съберете вземанията си и знаете как да действате стъпка по стъпка;
- познавате всички варианти за извънсъдебно и съдебно събиране на вземанията – какво ще ви костват и колко време ще отнемат;
- знаете как да избирате партньорите си така, че в бъдеще да избегнете трудни вземания.

**За превенция, за защита или защото сте опитали какво ли не,
за да съберете вземанията си от клиенти или търговски партньори,
но нищо друго не помага ...**

Подарете си още днес този чудесен помощник!

Цена: 63,60 лв. (с ДДС и доставка)

**Всеки, заплатил през август 2012 г.
абонамент за „Труд & осигуряване“
на стойност 179,28 лв. (крайна цена с ДДС), получава:**

- ✓ подарък - „CD Ефективно събиране на вземанията“;
- ✓ 12 броя на „Труд & осигуряване“;
- ✓ право на безплатен персонален отговор на страниците на списанието.

Съдържание

- 2 Заместване на работниците и служителите в платен годишен отпуск

6 РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА

Кога работодателят дължи допълнителен платен годишен отпуск?

8 НОВИНИ

- 9 Работа и осигуряване по граждански договор

14 ОСИГУРЯВАНЕ В ПРИМЕРИ

Как се определя размерът на дължимите осигурителни вноски при наемане на лице по граждански и по трудов договор?

- 16 При какви условия НОИ заличава служебно данни, подадени от осигурителите към НАП с декларации обр. №1?

- 18 Осигуряване на работниците при извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа

23 РАБОТОДАТЕЛЯТ И ЕС

Определяне на приложимото законодателство – временно определяне и споразумения за изключения

26 ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Прекратяване на трудов договор поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител

30 ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ

- 30 Промените, свързани с новата Наредба за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, следва да бъдат извършени към 15 май 2012 г.
- 31 Срокът на паричното обезщетение за безработица зависи от продължителността на осигурителния стаж
- 32 Спазването на трудовата дисциплина е задължително за всички работници и служители
- 33 Допълнителното възнаграждение за професионално-квалификационна степен на педагогическия персонал се включва при изчисляване на брутното трудово възнаграждение за определяне размера на обезщетението по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда
- 33 Психолог, логопед, рехабилитатор и медицинска сестра в Дневен център за деца с увреждания не са включени в обхвата на лицата, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по НРВПО
- 34 „Мълчаливото допускане“ от страна на работодателя работник или служител да полага извънреден труд не води до административно-наказателна отговорност
- 35 Срочният трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 КТ се прекратява с изтичане на срока
- 35 При 4-часов работен ден се дължи почивка за хранене

Заместване на работниците и служителите в платен годишен отпуск

Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Летният сезон е период, в който голяма част от работниците и служителите ползват платен годишен отпуск в голям размер – 15 – 20 работни дни.

В тази връзка пред работодателите възниква въпросът как да бъде уредено и оформено заместването на работник или служител, който ползва платен годишен отпуск в рамките до един работен месец.

Възможностите, които дава трудовото законодателство в тази посока, са две – вътрешно заместване по чл.259 от КТ или сключване на допълнителен трудов договор за вътрешно заместване на основание чл.110 КТ във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ.

Вътрешно заместване по чл.259 от КТ

На първо място страните по трудовото правоотношение могат да се възползват от регламентираната в чл.259 от КТ възможност за вътрешно заместване.

Видно от нормата на чл.259, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) на практика вътрешното заместване може да се осъществи по два начина:

1. Вътрешно заместване с преустановяване изпълнението на задълженията по основната длъжност на заместника – чл.259, ал.1, предложение първо от КТ урежда случаите, когато заместващият работник или служител спира да изпълнява своята длъжност или работа и започва да изпълнява само длъжността или работата на отсъстващия работник или служител.

В тези случаи законодателят предоставя на заместника две алтернативни възможности. В зависимост от това кое е по-благоприятно за него, той може да се ползва от правата си по основната си длъжност или от пра-

вата, които произтичат от длъжността или работата на замествания, включително и трудовото възнаграждение.



Изключение от принципа за ползване на по-благоприятното положение е, когато се касае за права на титуляра, които той има на лично основание като например полагащо се по-голямо допълнително трудово възнаграждение (например за научна степен доктор).

2. Втората хипотеза се отнася за съвместяване в рамките на установеното за заместника работно време, на работата по основния му трудов договор и тази на отсъстващия работник или служител. В този случай условията на трудовото правоотношение по основната работа на заместника не се променят. За допълнителната работа, произтичаща от заместването, законодателят установява право на допълнително трудово възнаграждение, чийто размер се уговаря между страните по трудовото правоотношение. Не са предвидени ограничения в размера, но все пак работодателят би следвало да има предвид обема на извършваната работа, времето и условията на труд, както и други конкретни обстоятелства.



Специална хипотеза, при която не може да бъде приложено заместване по чл.259 от КТ при работник или служител, който по длъжност е заместник на отсъстващия, е уредена в чл.259, ал.2 от КТ. Съгласно цитираната норма заместването не може да бъде приложено, когато заместващият работник или слу-

жител по длъжност е заместник на отсъстващия. Преценката за това дали по длъжност служителят е заместник на отсъстващия, кои трудови задължения са включени в длъжностната му характеристика и кои са изцяло нови за него се извършва въз основа на длъжностната характеристика. Това е от съществено значение, за да може заместникът да встъпи в правата на замествания и да получава съответно допълнително заплащане, ако продължи, освен заместването, да изпълнява и досегашната си работа, както и за да се определят обемът и кръгът на допълнителните задължения при вътрешното съвместителство, а оттам и заплащането на допълнителния труд.

Вътрешното заместване следва да се оформи в писмено споразумение между страните,

в което да се посочат името и длъжността на замествания и заместника, срокът на заместването и размерът на трудовото възнаграждение, което заместникът ще получава.

В Разяснение на МТСП от 03.08.2011 г. е изразено становище, че: „заместването по чл.259 от КТ се извършва със съгласието на работодателя и работника/служителя, изразено в писмена форма (чл.259, ал.3), като страните сключват трудов договор (а не допълнително споразумение), за който се подава уведомление до НАП по Наредба №5 от 29.12.2002 г.“.

В по-старата практика на министерството обаче, изразена и в писмо №94-В-99 от 07.08.2000 г.: „съгласие по смисъла на тази разпоредба (чл.259, ал.3 от КТ) означава сключването на нов договор за заместване или допълнително споразумение“.

Изводът на МТСП, че при заместване по чл.259 от КТ може да бъде сключен само трудов договор, се основава само и единствено от Наредба №5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомление по чл.64, ал.5 от КТ,

тъй като в приложение №1 към Наредбата, в указанията за попълване на уведомлението в т.8 Основание на договора, под код 15 е включен „трудов договор за вътрешно заместване по чл.259 от КТ“.



На основание използваната от Кодекса на труда формулировка в чл.259, ал.3 от КТ: „със съгласието на работодателя и на работника или служителя“, считам, че заместването по чл.259 от КТ може да се извърши както със сключването на трудов договор, така и с подписването на допълнително споразумение. С оглед правилата на Закона за нормативните актове, а именно чл.7, ал.2, който определя, че наредба се издава за прилагане на отделни разпоредби на нормативен акт от по-висока степен, и чл.15, ал.3 – ако наредба противоречи на нормативен акт от по-висока степен, правораздавателните органи прилагат по-високия по степен акт, **не може да бъде предвидено в наредба задължение лицата да сключват трудов договор, в случай, че кодекс им дава възможност на избор.** Ако законодателят е считал, че при заместването трябва да бъде сключен трудов договор, то това щеше да е изразено по ясен и категоричен начин, а не по начин, който дава свобода на страните как точно да изразят съгласието си. Не съществува правна възможност с подзаконов нормативен акт, какъвто е наредбата, да бъдат въвеждани ограничения на правни възможности, регламентирани в нормативен акт от по-висока степен, като кодекс.

От друга страна неоправдано е, когато заместването по чл.259 от КТ е за кратък период от време (10 – 20 работни дни), да бъде използвана доста по-тежката форма и процедура за сключване на трудов договор, а не облекченото съгласие, изразено с подписано допълнително споразумение.



*Само за пълнота следва да бъде отбелязано, че заместване по чл.259 от КТ, осъществено чрез издаване на заповед от работодателя, без съгласието на работника или служителя, е недействително поради противоречие с трудовото законодателство. Това е така, тъй като законът изрично изисква „съгласие“ на страните по трудовото правоотношение. В този смисъл **едноличната заповед на работодателя за заместването на отсъстващ работник или служител не може да породви правно действие.***

Съгласно чл.259, ал.1, предложение второ във връзка с ал.3, изречение второ от КТ, когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител и ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право и на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудовото правоотношение, и **липсата на писмена форма не е пречка работникът или служителът да получава възнаграждението за заместването.**

Във връзка със заместването се поставя въпросът кой точно конкретен работник или служител да бъде избран и поканен да замести отсъстващия работник или служител.

С оглед близостта на професионалната квалификация и знанията и уменията и в тази връзка квалифицираното изпълнение на работата, най-удачно е това да бъде работник или служител, изпълняващ същата или сходна длъжност, или непосредственият ръководител на отсъстващия работник или служител.

По отношение на прекратяване на заместването по чл.259 Кодексът на труда не съдържа изрична правна разпоредба.

Следователно няма никакво изискване по отношение писмено оформяне на прекратяването и то се осъществява неформално с

върщане на замествания работник или служител на работа. Няма пречка и да бъде оформен документ, в който изрично да бъде описано прекратяването на заместването от конкретната дата на завръщане.

Допълнителен трудов договор за вътрешно заместване на основание чл.110 КТ във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ

На второ място работодателят и работникът или служителът имат възможност да сключат допълнителен трудов договор за вътрешно заместване на основание чл.110 КТ във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.110 КТ работникът или служителът може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време. Когато страните по трудовото правоотношение решат да се възползват от тази възможност, е необходимо да бъде спазено изискването да не се нарушава непрекъснатата минимална междудневна почивка, която не може да бъде по-малка от 12 часа съгласно разпоредбите на чл.113 от КТ и чл.152 от КТ и седмичната почивка – най-малко 48 часа, съгласно чл.153 от КТ.

При трудовия договор по чл.110 КТ във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ не съществува възможност заместващият работник или служител да спре да изпълнява своята работа. Това е така, защото естеството на този вид договор предполага работникът или служителът да продължи да полага труд по основното си правоотношение, който извод следва от формулировката в чл.110 от КТ: „извън установеното за него работно време“.

При този вариант на заместване на отсъстващ работник или служител следва да се има предвид и разпоредбата на чл.112, т.1 КТ, съгласно която работниците и служителите, за които е установено намалено работно време по реда на Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, не могат да полагат допълнителен труд при същите или при други специфични условия на работа. С оглед на това не е допустимо да се сключва трудов договор

за допълнителен труд за същата или друга работа или длъжност, за която е установено намалено работно време.

По отношение на правото на платен годишен отпуск на работниците и служителите, назначените по чл.110 от КТ за заместване, който по правило се полага съгласно чл.23, ал.2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските в размер, пропорционален на времето, което се признава за трудов стаж по това правоотношение, следва да бъде отбелязано, че поради кратковременността на това правоотношение и с оглед правилата за изчисляване на трудовия стаж, в случая на заместване до 1 работен месец в най-честия случай няма да се стигне до придобиване право на платен отпуск.



Хипотезата, в която лицето би могло да придобие право на 1 работен ден платен годишен отпуск, е когато договорът по чл.110 от КТ е сключен за 1 месец с 21 работни дни при 4-часов работен. В този случай лицето ще има 21 работни дни стаж, (изчислен съгласно чл.355 от КТ и чл.9 от Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж), т.е. 1 месец, за който пропорционално ще му се полага платен годишен отпуск в размер на 1,66 работни дни. При всички останали хипотези, когато договорът е сключен за работа по-малко от 4 часа дневно, няма да може да бъде достигнат трудов стаж, даващ право на платен годишен отпуск.

При сключване на договор по чл.110 във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ работодателят не извършва вписвания в трудовата книжка на работника,

тъй като в нея е вписано възникването на основното трудово правоотношение и тя не е приключена. Поради тази причина сключването на договор по чл.110 от КТ не се вписва в трудовата книжка. По трудовия договор за допълнителен труд работодателят издава удостоверения за осигурителен стаж и осигурителен доход – обр.УП-2 и обр.УП-3.

Прекратяване на заместването чрез сключване на трудов договор по чл.110 от КТ се осъществява с връщането на работа на замествания работник или служител по силата на чл.325, ал.1, т.5 от КТ.

С оглед изпълнение на задължението за писмено прекратяване на трудовото правоотношение по чл.335, ал.1 от КТ работодателят следва да издаде писмен акт.



Съгласно чл.174 от КТ за две категории работници и служители е изрично регламентирано правото да ползват платения си годишен отпуск през лятото:

- работниците и служителите, ненавършили 18-годишна възраст и
- майки с деца до 7-годишна възраст.

Изключение от това е възможно само в случаите, в които работодателят по силата на чл.173, ал.7 от КТ едностранно предоставя ползването на платен годишен отпуск при:

- престой повече от 5 работни дни;
- ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители и
- неопишано ползване до началната дата по утвърдения график за ползване на отпуските.

Предвид обстоятелството, че заместването, осъществено чрез сключване на трудов договор по чл.110 във връзка с чл.68, ал.1, т.3 от КТ следва, на основание чл.62, ал.4 от КТ, да бъде заявен в НАП (и прекратяването му също), докато за заместване по чл.259 от КТ чрез сключване на допълнително споразумение между страните по трудовото правоотношение няма такова изискване (според становището, изразено по-горе), и при отчитане на факта, че заместването за времето на ползване на платен годишен отпуск е кратко-трайно, считам, че практически по-приложимият и лесен начин е използването на възможността, която дава разпоредбата на чл.259 от КТ.

РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА

Кога работодателят дължи допълнителен платен годишен отпуск?

Николина ЯНЧЕВ, юрист

Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск, чийто размер не може да бъде по-малък от 20 работни дни за една календарна година (чл.155, ал.4 КТ).

Удължен платен годишен отпуск

За две категории работници и служители Кодексът на труда (КТ) предвижда платен годишен отпуск в по-голям размер – 26 работни дни:

- за непълнолетните работници и служители (чл.305, ал.4 КТ);
- за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто (чл.319 КТ).

Независимо от по-големия размер на отпуската за тези две групи работници и служители, **не се касае за някакъв допълнителен платен годишен отпуск**. За тях размерът на основния платен годишен отпуск е завишен в сравнение с установеното в чл.155, ал.4 КТ, поради което казваме, че техният основен платен годишен отпуск е **удължен**.

Освен тези две категории работници и служители, право на удължен платен годишен отпуск по силата на препаращата законова норма на чл.155, ал.5 КТ имат и други категории работници и служители поради „особения характер на работата“, която изпълняват. Категориите работници и служители, които попадат в хипотезата на чл.155, ал.5 КТ и минималният размер на полагащия им се удължен платен годишен отпуск се определят изчерпателно в чл.24 – 31 от Наредбата за работното време почивките и отпуските (НРВПО), приета с ПМС №72/1986 г. (обн., ДВ, бр.6 от 1987 г.):

1. Директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена по чл.33а, ал.1,

м.2 и 5 от Закона за народната просвета, помощник-директорите със задължителна норма за преподавателска работа в училищата и обслужващите звена по чл.33а, ал.1, м.2 и 5 от Закона за народната просвета, учителите, учителите-методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети, рехабилитаторите на слуха и говора имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **48 работни дни** (чл.24, ал.1). Учителите, които са постъпили на работа след започване на учебната година и до ваканцията нямат 8 месеца трудов стаж, имат право за същата година на платен отпуск по 4 работни дни за всеки прослужен месец.

2. Преподавателите в детските музикални и балетни школи, признати за учебни заведения, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **36 работни дни** (чл.26, ал.1).

3. Директорите, заместник-директорите и учителите в социалните учебно-професионални центрове имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **36 работни дни** (чл.26, ал.1).

4. Възпитателите, педагозите и специалните педагози в домовете за деца с физически увреждания и с умствена изостаналост, в домовете за деца, лишени от родителска грижа, в домовете за медико-социални грижи за деца, в детските ясли, в дневните центрове за деца с увреждания, в дневните центрове за деца с увреждания – седмична грижа, в центровете за социална рехабилитация и интеграция, които предоставят социални услуги за деца, в центровете за настаняване от семеен тип, в цен-

травите за обществена подкрепа, в центрове-те за работа с деца на улицата, в кризисните центрове, в приютите за безнадзорни деца, в преходните жилища, които предоставят социални услуги за деца, както и в другите места за предоставяне на социални услуги за деца имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **36 работни дни** (чл.26, ал.3);

5. Директорите, заместник-директорите (завеждащите учебната работа) и преподавателите в постоянно действащите школи, които не са признати за учебни заведения, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **30 работни дни** (чл.27, ал.1).

6. Директорите (управителите) на домовете за деца с физически увреждания и с умствена изостаналост, на домовете за деца, лишени от родителска грижа, на домовете за медико-социални грижи за деца, на детските ясли, на дневните центрове за деца с увреждания, на дневните центрове за деца с увреждания – седмична грижа, на центрове за социална рехабилитация и интеграция, които предоставят социални услуги за деца, на центрове за настаняване от семеен тип, на центрове за обществена подкрепа, на центрове за работа с деца на улицата, на кризисните центрове, на приютите за безнадзорни деца и на преходните жилища, които предоставят социални услуги за деца, както и на другите места за предоставяне на социални услуги за деца имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **30 работни дни** (чл.27, ал.2).

7. Научните работници в научноизследователските, научно-музейните, научно-художествените и научно-библиотечните учреждения имат право на удължен платен годишен отпуск в размери, както следва: асистент и главен асистент – 35 работни дни; доцент и професор, ръководител (директор, председател) на научна организация (институт) – 40 работни дни; член-кореспондент, академик – 45 работни дни (чл.28).

8. Артистичният и художествено-техническият персонал в театрите, цирковете, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и художествено-техническият персонал в телевизиите имат право на удължен платен годишен отпуск в размери съгласно приложение №1 към НРВПО (чл.29).

9. Работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно пролетните часове в размери, посочени в чл.30 на НРВПО.

10. Ръководните служители по трудово правоотношение в централните и териториалните органи на изпълнителната власт, заемащи някоя от длъжностите по чл.19, ал.2, 3 и 4 от Закона за администрацията, и техните заместници, както и заемащите длъжности по трудово правоотношение въз основа на избор от Народното събрание или като определени или назначени от Министерския съвет или от Президента на Република България имат право на удължен редовен платен годишен отпуск в размер **30 работни дни** (чл.31, ал.1).

11. Ръководните служители, секретарите и заемащите други експертни длъжности в Администрацията на Президента на Република България имат право на удължен редовен платен годишен отпуск в размер **30 работни дни** (чл.31, ал.2).

12. Главните редактори, редакторите, редакторите и членовете на редколегиите на всекидневния печат, както и директорите и главните редактори на Българската телеграфна агенция имат право на удължен платен годишен отпуск в размер **30 работни дни** (чл.31, ал.3).

Разглежданите дотук категории работници и служители имат право на удължен платен годишен отпуск в минимални размери, определени в КТ и НРВПО.

Допълнителен платен годишен отпуск

За разлика от удължения платен годишен отпуск, който представлява основен платен годишен отпуск, но в завишен размер, **допълнителният платен годишен отпуск е самостоятелен вид отпуск, който се дължи наред с основния платен годишен отпуск** в две изчерпателно посочени в нормата на чл.156, ал.1 КТ хипотези:

1. на работници и служители, които работят при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат

отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки (чл.156, ал.1, т.1 КТ). Видовете работи, за които се установява този допълнителен платен годишен отпуск, са изчерпателно определени в Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (приложение №2 към ПМС №267 от 12.12.2005 г.). Право на такъв допълнителен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в чл.2 от Наредбата работи не по-малко от половината от установената с КТ нормална продължителност на работното време, с изключение на работниците и служителите, които извършват работи в среда на йонизиращи лъчения. Размерът на този допълнителен платен годишен отпуск не може да бъде по-малък от 5 работни дни, при условие че работникът или служителят е работил при специфичните условия в рамките на една календарна година, а когато е работил за по-кратък срок – размерът на отпуската се определя пропорционално на отработеното време. Тези ограничения са неприложими по отношение на работници и служители с пълна загуба на зрение или с пълна загуба на слух, независимо от вида работа.

Работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по Наредбата, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 КТ, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

2. на работници и служители, работещи на ненормиран работен ден (чл.156, ал.1, т.2 КТ). За тези работници и служители престаиването на труд, положен извън рамките на установеното работно време, се компенсира не със заплащане на възнаграждение за извънреден труд, а с право на допълнителен платен годишен отпуск в минимален размер от 5 работни дни.



Следва да се има предвид, че установените в действащото законодателство размери както на удължения платен годишен отпуск, така и този на допълнителния платен годишен отпуск, са само минимални такива – както в колективен трудов договор, така и по пътя на индивидуалното договаряне е допустимо да бъдат установени завишени размери на тези отпуски.

НОВИНИ

НОИ създаде контактен център за клиентите си

От началото на месец юли стартира дейността на контактният център на Националният осигурителен институт. Към него могат да се обръщат хора от цялата страна, които имат нужда от помощ за намирането на информация, тълкуването на законодателството или за справки по лични казуси.

От институцията препоръчват на физическите лица да се поинтересуват как да си извадят персонален идентификационен код, а на юридическите – идентификационен код на осигурител. С тези кодове клиентите сами ще могат да правят справки в интернет страницата на НОИ.

Телефонните номера на центъра са: 02/ 9 261 010; 0894 191 010; 0882 187 010, а работното време е от 09.00 до 17.30 ч. всеки делничен ден.

МТСП вече предлага консултации по телефона

На безплатен телефонен номер 0800 88 001 вече всеки може да потърси информация и помощ по конкретен казус от Министерството на труда и социалната политика. Консултации със специалисти на новата телефонна линия могат да търсят както гражданите, така и социалните партньори, неправителственият сектор, местната власт и други заинтересовани. Линията е отворена от 08.00 до 20.00 часа всеки ден от седмицата.

Работа и осигуряване по граждански договор

Снежана МАЛАКОВА, юрист

Кога е допустимо сключването на граждански договор?

Съгласно чл.1, ал.2 от Кодекса на труда (КТ), отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Макар и императивна, цитираната разпоредба не ограничава работодателите в правото им, освен работници и служители по трудови правоотношения, да наемат и лица по т.нар. граждански договори, чрез които да възлагат извършването на конкретно определена работа или услуга във връзка с осъществяваната от тях стопанска дейност.

Например икономически обосновано и непротиворечащо на закона е решението във фирма, разполагаща с ограничен брой компютри, вместо да се назначава компютърен специалист, на който да се гарантира ежемесечно трудово възнаграждение, социално осигуряване, отпуски, обезщетения и т.н., да се сключи граждански договор за абонамент и поддръжка на използваната компютърна техника с лице, което срещу заплащане и на свой риск ще извършва тази дейност.

Макар преценката относно вида на сключвания договор да е конкретна за всеки отделен случай, **в практиката са се наложили следните белези за разграничаване между трудовия и гражданския договор:**

- **предмет** на гражданския договор е предоставянето на конкретен трудов резултат, докато предмет на трудовия договор е процесът на предоставянето от физическо лице на работната сила, като съвкупност от физически усилия, професионални знания и практически умения за изпълнение на определен вид работа;
- **формата** на гражданския договор не е нормативно установена – същият може да бъде сключен както устно, така и писмено, докато трудовият договор задължително се сключва в писмена форма и за сключването му се уведомява НАП;
- **съдържанието** на гражданския договор зависи изцяло от волята на страните, стига да не противоречи на нормите на закона и на добрите нрави. За разлика от него съдържанието на трудовия договор е нормативно установено в чл.66 от КТ;
- **възнаграждението** по гражданския договор се заплаща при предаване на крайния ре-



Недопустимо е по граждански договор да бъде наето лице, което постоянно ще изпълнява едни и същи трудови функции, на едно и също работно място, в рамките на определено работно време, срещу изрично уговорено месечно възнаграждение – напр. счетоводител, снабдител, продавач и др. под.



зултат, предмет на договора, съгласно уговорените между страните размер и начин на заплащане, докато при трудовия договор възнаграването се заплаща ежесечно и размерът му не може да е по-малък от установения за страната минимален размер на работната заплата;

- **място и време за изпълнение на договора** – изпълнителят по гражданския договор няма определено работно време и място на работа и може свободно да ги определя сам, докато при трудовия договор работникът/служителят работи при фиксирани от закона и в договора работно време, място и характер на работа;

- **трудова дисциплина** – при гражданския договор изпълнителят не е подчинен на възложителя и не отговаря дисциплинарно при неизпълнение на поетите с договора задължения. За разлика от него работникът или служителят е длъжен да спазва вътрешните правила и трудовата дисциплина, установени от работодателя, и носи дисциплинарна отговорност при неизпълнение на задълженията си;

- **рискът** от случайно погиване на материалите, съоръженията или крайния резултат от труда при гражданския договор тежи върху изпълнителя, докато при трудовия договор този риск е за работодателя.

Какви са последствията за работодателя при заобикалянето на закона при сключване на граждански договор?

Не рядко работодателите нарушават разпоредбата на чл.1, ал.2 от КТ и сключват граждански вместо трудови договори с цел да се намалят осигурителната и данъчната тежест върху длъжното за работата възнаграване, тъй като при гражданските договори осигурителни вноски се дължат само в размерите за фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване, а данъците се определят след като придобитият доход се намали с 25 на сто разходи за дейността. Констатирането на това нарушение е свързано с редица негативни за работодателя правни последици:

- **обявяване съществуването на трудово правоотношение;**

Съгласно чл.405а от КТ, когато контролните органи на Инспекцията по труда установят, че на основание сключения гражданския договор фактически се предоставя работна сила, без да е сключен трудов договор, те издават постановление, с което обявяват съществуването на трудово правоотношение.

- **ангажиране на административно-наказателната отговорност;**

Сключеният в нарушение на чл.1, ал.2 от КТ граждански договор представлява нарушаване на трудовото законодателство по смисъла на чл.414 от КТ, което се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. за работодателя, а за виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.

- **съставяне на ревизионен акт** по реда на чл.118 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК) за невнесени в законоустановения размер осигурителни вноски.

Какъв е редът за осигуряване на изпълнителите по граждански договори?

Съгласно изричната разпоредба на чл.4, ал.3, т.5 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) лицата, които полагат труд без трудово правоотношение (изпълнителите по граждански договори), подлежат на задължително осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт. Задължението за осигуряване на лицата от тази категория не е безусловно, т.е. не е достатъчен само фактът на упражняваната трудова дейност. Осигурителни вноски се дължат, **ако едновременно са изпълнени следните две условия:**

- за работата без трудово правоотношение лицата получават месечно възнаграване, равно или надвишаващо една минимална работна заплата, след намаляването му с признаците по чл.29, ал.1 т.3 от ЗДДФЛ разходи за дейността (25 на сто);

- през съответния месец лицата не са осигурени на друго правно основание.

Трябва да се отчетат и някои **особености:**

- **при възнаграване, по-малко от минимална работна заплата за страната;**

Когато възнаграждението по гражданския договор след приспадане на признатите за дейността разходи е по-малко от една минимална работна заплата и през месеца, за който същото е изплатено, изпълнителят по договора не е бил осигурен на друго основание, осигурителни вноски за работата без трудово правоотношение не се дължат.

• при осигуряване на друго основание;

Ако работещото без трудово правоотношение лице е осигурено на друго основание през съответния месец (напр. работи по трудово правоотношение), то подлежи на задължително осигуряване независимо от размера на възнаграждение по гражданския договор (чл.4, ал.3, т.6 от КСО).

• изпълнителят по договора е пенсионер.

Съгласно чл.4, ал.6 от КСО пенсионерите, които полагат труд без трудово правоотношение, не подлежат на задължително обществено осигуряване. Когато същите не са осигурени на друго основание и по сключен граждански договор получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, те могат да се осигуряват по свое желание за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт. Именно цитираната разпоредба мотивира голяма част от работодателите да заобикалят забраната на чл.1, ал.2 от КТ и да сключват фиктивни граждански договори, прикриващи действителните трудови правоотношения с лица, придобили и упражнили правото си на пенсия.

Дължимите за изпълнителите по граждански договори осигурителни вноски се внасят по реда и в сроковете, предвидени в чл.7 от КСО.



*Тук е важно да уточня, че работещите без трудови правоотношения лица, макар да извършват възложената им работа на свой риск и за своя сметка, **не са самоосигуряващи се лица** по смисъла на чл.5, ал.2 от КСО. Техен осигурител е възложителят на работата и на него е вменено задължението да внася дължимите за тях осигурителни вноски.*

Вноските се внасят във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване, като се разпределят между осигурителя и работещите по граждански договори лица в регламентираното в чл.6, ал.3 от КСО съотношение. Частта от осигурителните вноски, която е за сметка на лицата, се удържа от техния осигурител при изплащане на уговореното възнаграждение. Това обстоятелство се удостоверява с издадена от възложителя на работата служебна бележка по чл.45, ал.4 от ЗДДФЛ.

Срокът, в който осигурителят на работещите без трудово правоотношение лица следва да внесе вноските, е до 10-о число на месеца, следващ месеца на изплащане на възнаграждението (чл.7, ал.6 от КСО). Ако през текущия месец крайната дата за внасяне на осигурителните вноски е непристъпен ден (почивен или празничен), срокът за внасянето им изтича в следващия след тази дата пристъпен ден.

За невнесените в срок осигурителни вноски осигурителят дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта (чл.113, ал.1 от КСО).



Не бива да се забравя, че невнасянето на дължимите осигурителни вноски или закъснялото им превеждане представлява административно нарушение, за което е предвидено наказание – глоба от 50 до 500 лв. за физическите лица, които не са търговци, или имуществена санкция за едноличните търговци и юридическите лица в размер от 500 до 5000 лв. При повторно нарушение наказанието е глоба от 500 до 2000 лв. или имуществена санкция в размер 1000 лв. за всеки отделен случай, но не повече от 10 000 лв. (чл.355, ал.1 и ал.4 от КСО).

Трябва да се имат предвид следните **особености**:

• когато работещите без трудово правоотношение лица упражняват трудова дей-

ност и на друго правно основание (напр. по трудово правоотношение);

В този случай дължимите осигурителни вноски се внасят върху сбора от осигурителните доходи по реда, предвиден за съответния вид доход, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход и **при спазване на следната последователност:**

- вноски върху доходи от дейности на лицата по чл.4, ал.1 и 2 от КСО (напр. доходи по трудови и/или служебни правоотношения; по договори за управление и контрол на търговски дружества, на еднолични търговци и на неперсонифицирани дружества и т.н.);

- вноски върху осигурителен доход като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества, упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, и земеделски производители;

- вноски върху доходи за работа без трудово правоотношение.

С оглед правилното определяне на осигурителния доход в подобни случаи и ограничаването му до максималния месечен размер, при изплащане на възнаграждение по граждански договор работещите без трудово правоотношение лица следва да декларират пред възложителя на работата размера на осигурителния доход, върху който за тях са направени осигурителни вноски до този момент, като посочат това обстоятелство в съответното поле на сметката за изплатени суми по чл.45, ал.4 от ЗДДФЛ.

• **когато изпълнителят по сключения граждански договор е самоосигуряващо се лице.**

При изплащане на възнаграждение за работа без трудово правоотношение възложителят не удържа и не внася осигурителни вноски за изпълнителя по гражданския договор, когато същият упражнява трудова дейност като едноличен търговец, съдружник или собственик в търговско дружество, или е регистриран като упражняващо свободна професия или занаятчийска дейност лице и се осигурява изцяло за своя сметка на това основание.

В тези случаи осигуряването за изпълните-

ля по гражданския договор се провежда само в качеството му на самоосигуряващо се лице, като същият дължи осигурителни вноски за своя сметка и върху изплатеното му възнаграждение за работата без трудово правоотношение.



Наред със задължителното обществено осигуряване лицата, работещи без трудово правоотношение, подлежат и на допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд, както и на задължително здравно осигуряване.

Как работещите по граждански договори лица удостоверяват положения осигурителен стаж и придобития осигурителен доход?

За лицата, работещи без трудово правоотношение, осигурителният доход е полученото по гражданския договор възнаграждение, след приспадане на разходите за дейността (25 на сто), определени по реда на чл.29, ал.1, т.3 от ЗДДФЛ. Така формиран осигурителният доход не може да надвишава максималния месечен размер на осигурителния доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година (за 2012 г. – 2000 лв.). Когато възнаграждението по договора, след намаляването му с разходите за дейността, е по-малко от минималната работна заплата, установена за страната за съответния месец, и през този месец лицето не е осигурено на друго основание по КСО (напр. по трудов договор), полученото възнаграждение няма характер на осигурителен доход, тъй като върху него не се дължат осигурителни вноски.

За осигурителен стаж на работещите без трудово правоотношение лица се зачита времето, за което са били дължими или внесени осигурителни вноски за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт.

За един месец осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, са получили възнаграждение, равно или по-голямо

от една минимална месечна работна заплата за страната, след намаляване с разходите за дейността и за това време са внесени или са дължими осигурителни вноски. Зачетеният по този ред осигурителен стаж не може да е в по-голям размер от срока на договора.

За изпълнителите по граждански договор, които независимо от размера на полученото възнаграждение са осигурени по чл.4, ал.3, т.6 от КСО поради обстоятелството, че са **осигурени и на друго основание през съответния месец**, осигурителният стаж за работата без трудово правоотношение се определя, като полученото възнаграждение, след намаляването му с разходите за дейността, се раздели на среднодневната минимална работна заплата за страната. В този случай, на основание чл.38, ал.11 от НПОС, зачетеният осигурителен стаж не може да бъде повече от календарното време за периода на осигуряването по двете основания.

Съгласно изричната разпоредба на чл.41, ал.2 от НПОС, считано от 01.01.2009 г. работещите без трудови правоотношения лица доказват придобития осигурителен доход и положения осигурителен стаж само с данните в регистъра на осигурените лица, подадени с декларация образец №1 „Данни за осигуреното лице“ по реда на чл.5, ал.4, т.1 от КСО и Наредба №Н-8 за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица.

За времето преди 01.01.2009 г. е необходимо лицата да разполагат с осигурителна книжка, която след надлежна заверка от контролен орган на НОИ има характера на официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства относно осигурителния доход и осигурителния стаж на работещите по граждански договор лица. При условие, че данните по чл.5, ал.4, т.1 от КСО са подавани правилно и в съответствие с действащите към момента на подаването им нормативни изисквания и при изрично заявено желание, няма пречка и за периоди преди 01.01.2009 г. осигурителният стаж и осигурителният доход на изпълнителите по граждански договори да се установяват въз основа на тези данни.

Когато изпълнителите по граждански договори работят и по трудов договор, стажът по трудовото правоотношение се оформя в трудова книжка, а за осигурителния доход се издава удостоверение обр.УП-2.

Какви осигурителни права имат изпълнителите по граждански договори?

За разлика от работниците и служителите, лицата, които работят без трудово правоотношение, се осигуряват само за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт, т.е. само за пенсия.

Осигуряването за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт обезпечава получаването на:

- **пенсии** за:
 - осигурителен стаж и възраст;
 - инвалидност поради общо заболяване;
- **парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането.**

Освен това **при смърт на осигурено във фонд „Пенсии“ лице** съпругът (съпругата), децата и родителите имат право на еднократна помощ в размер, определен в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година (540 лв. за 2012 г.) и на наследствена пенсия.

За разлика от самоосигуряващите се лица, по отношение на изпълнителите по граждански договори **не е предвидена правната възможност да разширяват обхвата на осигурителна закрила**, като внасят по свой избор осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство.

По тази причина те нямат право на парични обезщетения поради временна неработоспособност, бременност и раждане, а също и на парични помощи за профилактика и рехабилитация.

При прекратяване на гражданския договор, съответно на осигуряването им, работещите без трудови правоотношения лица нямат право и на парични обезщетения за безработица, тъй като са изключени от кръга на осигурените за риска безработица лица.

ОСИГУРЯВАНЕ В ПРИМЕРИ

Как се определя размерът на дължимите осигурителни вноски при наемане на лице по граждански и по трудов договор?

Снежана МАЛАКОВА, юрист

„БГ Холидейз“ ООД е туристическа агенция с няколко офиса на територията на страната. Поради обема на работата и количеството на използваната компютърна техника, фирмата непрекъснато се нуждае от компютърен специалист, който да поддържа техниката, като извършва съответните настройки, ремонти и др. В зависимост от вида на договора, въз основа на който специалистът ще извършва възложената му работа, агенцията, в качеството си на осигурител, ще начислява и превежда задължителни осигурителни вноски, както следва:

По граждански договор за абонамент и поддръжка

При възлагане на работата без трудово правоотношение осигурителят превежда към държавното обществено осигуряване осигурителни вноски само за фонд „Пенсии“. При условията на чл.40, ал.1, т.3 от Закона за здравното осигуряване (ЗЗО) се дължи и здравноосигурителна вноска. Дължи се и вноска за допълнително задължително пенсионно осигуряване

Таблица 1

Осигурителен доход	750 лв. (1000 лв. възнаграждение – 250 лв. (25%) разходи по чл.29, ал.1, т.3 от ЗЗДФЛ)	
Осигурителни вноски за фонд „Пенсии“ на ДОО	42,75 лв. за сметка на лицето (5,7% x 750 лв.)	53,25 лв. за сметка на осигурителя (7,1% x 750 лв.)
Осигурителни вноски за ДЗПО в УПФ	16,50 лв. за сметка на лицето (2,2% x 750 лв.)	21 лв. за сметка на осигурителя (2,8% x 750 лв.)
Осигурителни вноски за ЗЗО	24 лв. за сметка на лицето (3,2% x 750 лв.)	36 лв. за сметка на осигурителя (4,8% x 750 лв.)

Таблица 2

Възнаграждение	1000 лв.
Нормативно признати разходи по чл.29, ал.1, т.3 от ЗЗДФЛ	250 лв. (1000 лв. x 25%)
Осигурителен доход	750 лв. (1000 лв. – 250 лв.)
Здравна вноска	8% x 750 лв. = 60 лв., от които 36 лв. за осигурителя и 24 лв. за лицето

в универсален пенсионен фонд (ДЗПО в УПФ), когато лицето е родено след 31.12.1959 г.

• **ако договърът е сключен с лице, родено след 31.12.1959 г.;**

При уговорено месечно възнаграждение 1000 лв. дължимите за лицето вноски за работата му без трудово правоотношение се изчисляват, както е показано в Таблица 1.

• **ако изпълнителят по гражданския договор за абонамент и поддръжка е пенсионер,** вноските се определят при следните правила:

На основание чл.4, ал.6 от КСО пенсионерите, които работят без трудово правоотношение и за това получават месечно възнаграждение равно или над една минимална работна заплата, след намаляването му с нормативно признатите разходи, се осигуряват само по свое желание. Подобно изключение обаче не е предвидено в ЗЗО по отношение на задължителното здравно осигуряване. Следователно, ако в дадения пример туристическата агенция сключи граждански договор с пенсионер за поддръжка

на компютърната техника, който не желае да бъде осигуряван по КСО, за него се дължат единствено здравни вноски, определени, както е показано в Таблица 2.

• **ако изпълнителят по гражданския договор за абонамент и поддръжка е самоосигуряващо се лице:**

По отношение на самоосигуряващите се лица (еднолични търговци, упраж-

няващи свободна професия и т.н.), нормативната уредба предвижда т.нар. годишно изравняване на осигурителния доход, поради което за тях при изплащане на възнаграждение за работа без трудово правоотношение осигурителни вноски не се внасят от възложителя на работата и не се удържат от възнаграждението. Тези лица, съгласно чл.11 от Наредбата за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лице и българските граждани на работа в чужбина и чл.40, ал.1, т.2 от ЗЗО внасят осигурителни вноски върху доходите от работа без трудово правоотношение по реда на чл.6, ал.8 от КСО – след определяне на окончателния размер на годишния си осигурителен доход.

В тази връзка, ако за нуждите си по поддръжка на компютърната техника туристическа агенция „БГ Холидейз“ ООД сключи граждански договор с лице, което упражнява трудова дейност като едноличен търговец, собственик или съдружник в търговско дружество, или е регистрирано като упражняващо свободна професия и/или занаятчийска дейност, при изплащане на дължимото на лицето възнаграждение няма да има задължение да начислява и да внася осигурителни вноски към фонд „Пенсии“ на ДОО, ДЗПО в УПФ и НЗОК.

При сключен трудов договор

В този случай следва за наетото по трудов договор лице да се превеждат осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове.

Предвид дължността, на която се назначава „Техник, компютърни системи“ с код по НКПД, 2011 – 3511 3003 и основната икономическа дейност на фирмата – „Туристическа агентска дейност“, с код по КИД-2008 – 79.11, осигурителният доход на лицето не може да бъде по-малък от минималния осигурителен праг за дължността – 590 лв., определен съгласно приложение №1, към чл.8, т.1 към ЗБДОО за 2012 г. (ред 60, колона 3) и по-голям от 2000 лв. – максималния месечен размер на осигурителния доход, определен с чл.8, ал.1, т.4 от ЗБДОО за 2012 г. Освен задължителните вноски за ДОО, ако наетото по трудов договор лице е родено след 31.12.1959 г., за него ще се дължат осигури-

телни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд (ДЗПО в УПФ) в размер на 5%, изчислени върху същия осигурителен доход.

За целите на примера приемаме, че възнаграждението на компютърния техник е 1000 лв., както и че същият е роден през 1978 г. При тези данни дължимите за него вноски са:

Таблица 3

Осигурителен доход	1000 лв.	
Осигурителни вноски за фонд „Пенсии“ на ДОО	57 лв. за сметка на лицето (5.7% x 1000 лв.)	71 лв. за сметка на осигурителя (7.1% x 1000 лв.)
Осигурителни вноски за фонд „ОЗМ“ на ДОО	14 лв. за сметка на лицето (1.4% x 1000 лв.)	21 лв. за сметка на осигурителя (2.1% x 1000 лв.)
Осигурителни вноски за фонд „Безработица“ на ДОО	4 лв. за сметка на лицето (0.4% x 1000 лв.)	6 лв. за сметка на осигурителя (0.6% x 1000 лв.)
Осигурителни вноски за фонд „ТЗПБ“ на ДОО		7 лв. за сметка на осигурителя (0.7% x 1000 лв.)
Осигурителни вноски за ДЗПО в УПФ	22 лв. за сметка на лицето (2.2% x 1000 лв.)	28 лв. за сметка на осигурителя (2.8% x 1000 лв.)
Осигурителни вноски за ЗЗО	32 лв. за сметка на лицето (3.2% x 1000 лв.)	48 лв. за сметка на осигурителя (4.8% x 1000 лв.)

При така посочените резултати от примерите можем да обобщим, че **сключването на граждански, вместо трудов договор, за извършването на дадена работа, спестява средства на осигурителя, поради това, че:**

- работещите без трудово правоотношение лица се осигуряват само за фонд „Пенсии“ на ДОО;
- осигуровките се дължат върху изплатеното възнаграждение, след приспадане на разходите за дейността, а не върху изплатеното възнаграждение или минималния месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя;
- липсва задължение за допълнително задължително пенсионно осигуряване в професионален пенсионен фонд;
- пенсионерите – изпълнители по договора, се осигуряват само по желание.



Независимо от евентуалната икономическа изгода, нашият съвет е винаги, когато наемате лица за извършване на дадена работа, свързана с предмета на дейността на предприятието ви, да се съобразявате с императивните разпоредби на Кодекса на труда, за да не бъдете санкционирани от компетентните контролни органи.

При какви условия НОИ заличава служебно данни, подадени от осигурителите към НАП с декларации обр. №1?

Красимира АТАНАСОВА, юрист

Подаване на данни за минали години

От 01.01.2012 г., по силата на чл.3, ал.1, т.5 от Наредба №Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица, декларации образец №1 могат да се подават след 30 април на годината, следваща годината, за която се отнасят, само в изпълнение на издадени от контролните органи на НОИ задължителни предписания.

Това ограничение се прилага единствено по отношение на работодателите, осигурителите и техните клонове и подразделения, но не и по отношение на самоосигуряващите се лица.

След 30 април на годината, следваща годината, за която се отнася декларацията, същата може да се подаде без да са издадени задължителни предписания от контролните органи на НОИ, когато в нея се съдържа:

- данни за лица, за които осигурителният стаж се зачита на основание чл.9, ал.3 от КСО, а това са случаите, в които се зачитат за осигурителен стаж периоди, през които работещите по трудови, служебни и приравнените им правоотношения:

- не са работили поради незаконно недопускане или отстраняване от работа;

- са били без работа поради уволнение, признато за незаконно;

- са били уволнени поради задържане от органите на властта и са останали без работа в резултат на това, но не са били привлечени като обвиняеми, или са били оправдани, или наказателното производство е било прекратено, или наложеното наказание „лишаване от свобода“ е признато по съответния ред за неоснователно наложено;

- са били трудоустроени, но не са работили, тъй като не им е предоставена подходяща работа от осигурителя съобразно предписанията на здравните органи;

- са получавали обезщетение за оставане без работа, каквито са обезщетенията по чл.222, ал.1 от КТ; по чл.106, ал.2 и по чл.107, ал.3 от Закона за държавния служител; по чл.58, ал.3 от Закона за висшето образование (в полето на т.12 „Код за вид осигурен“ от декларация образец №1 е попълнен код съответно „18“ – за лицата по чл.4, ал.1, т.1, 2, 3, 4 и 6; чл.4, ал.2 и чл.4а от КСО, за които за осигурителен стаж се зачита времето, през което не са работили поради неправилно недопускане или отстраняване от работа или са били без работа поради уволнение, което е признато като незаконно от компетентните органи; „19“ – за лица, на които за осигурителен стаж се зачита времето по чл.9, ал.3, т.3 КСО; „20“ – за трудоустроени лица, на които за осигурителен стаж се зачита времето, през което не работят, тъй като не им е предоставена подходяща работа от работодателя);

- данни само за здравно осигуряване (в полето на т.12 „Код за вид осигурен“ от декларация образец №1 е попълнен код „28“ – за лица, които внасят само здравноосигурителни вноски);

- данни за данък по чл.42 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица (в полето на т.12 „Код за вид осигурен“ от декларация образец №1 е попълнен код „90“ – за лицата, получаващи доходи по §1, т.26, б., и от допълнителните разпоредби на Закона за данъците върху доходите на физическите лица, за които не се подават данни за държавното обществено осигуряване, допълнително задължително пенсионно осигуряване и здравно осигуряване, но задължително се подава информация за данъка по чл.42 от ЗДДФЛ; за лицата, полагащи труд на територията на Република България, за които се прилага осигурителното законодателство на друга държава, но се дължи данък по чл.42 от ЗДДФЛ и гр.).



Контролните органи на НОИ не издават задължителни предписания по реда на чл.3, ал.1, т.5 от Наредба №Н-8 в случаите, в които декларация образец №1 е била заличена и след това се подава отново с коректни данни като основна.

Подаване на нова основна декларация, след заличаване на данни от предходно подадена, се извършва в следните случаи:

- когато за един и същ месец осигурителят е подал повече от една декларация за едно лице и се налага да се заличи една от декларациите, първо се подава една заличаваща декларация, след което се подават отново декларациите като основни, с коректните данни;
- когато осигурителят е допуснал грешка при попълването на т.2 („Месец“), т.3 („Година“), т.4 („Код на осигурителя“), т.5. (5.1 и 5.2) (ЕГН/ЛНЧ/служебен номер, издаден от НАП) от декларацията, се подава първо една заличаваща декларация, след което се подава отново основна декларация с коректните данни.

Задължителни предписания за заличаване на данни

В обратната хипотеза, когато в хода на проверка или ревизия контролните органи на НОИ установят, че осигурителят е подал с декларации образец №1 данни за осигуряване на лице или лица, които не са подлежали на осигуряване, те могат да дадат задължителни предписания за заличаване на тези данни.

Предписания за заличаване на данните могат да бъдат дадени, когато се установи, че лицето не е извършвало дейността, за която е осигурявано, например изобщо не е постъпило на работа или не е работило през периодите, за които са подадени данни с декларации образец №1, или пък предприятието, което е подавало данните като осигурител, никога не е извършвало дейността, за която лицето е осигурявано. В разгледаните хипотези лицето е включено в осигуряването, като за него са превеждани осигурителни вноски и са подавани данни към регистрите на НАП, единствено с цел получаване на осигурителни пла-

щания – парично обезщетение поради временна неработоспособност, при бременност и раждане, за отглеждане на малко дете или пенсия.

Това, че лицето или лицата, за които са подадени подлежащите на заличаване данни, не са подлежали на осигуряване, следва да бъде установено по категоричен начин във всеки конкретен случай.

При положение, че осигурителят, на който са дадени задължителни предписания за заличаване на данни, подадени с декларации образец №1, счита, че контролните органи на НОИ не са прави и не са установили по безспорен начин фиктивното осигуряване, той може да обжалва предписанията, които като всеки индивидуален административен акт подлежат на **обжалване по административен ред** – пред директора на съответното ТП на НОИ, който се произнася по жалбата с мотивирано решение. Когато с решението си ръководителят на ТП на НОИ потвърди обжалваните задължителни предписания, решението му подлежи на обжалване по съдебен ред – пред съответния административен съд като първа инстанция и евентуално пред Върховния административен съд като окончателна съдебна инстанция.

В чл.3, ал.10 от Наредба №Н-8 изрично е предвидено, че при неизпълнение на влязло в сила задължително предписание за заличаване на данни, подадени с декларация образец №1 за осигурени от предприятието лица, в т.ч. и за работа по т.нар. граждански договори, НОИ служебно заличава тези данни, като за целта подава декларация към НАП.

Служебно коригиране на данни на прекратени осигурители

В чл.3, ал.11 от Наредба №Н-8 е установено възможност НОИ служебно да заличава или коригира данни, подадени с декларации образец №1 от осигурители с прекратена дейност, които са предали своите разплащателни ведомости и друга трудовоправна документация за съхранение в НОИ, когато след извършената проверка контролните органи установят несъответствия между съхраняваните в НОИ документи и данните, подадени с декларации образец №1.

Осигуряване на работниците при извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа

Красимира АТАНАСОВА, юрист

Законовата регламентация на временната заетост способства за по-голяма мобилност на работници и служители и увеличава гъвкавостта на трудовия пазар.

От една страна временната заетост дава възможност на млади хора без опит да натрупат знания, умения и трудови навици, както и на безработни, пенсионери, майки на малки деца и други категории временно незаети лица да реализират допълнителни доходи от трудова дейност. От друга страна бизнесът може да си осигури работна ръка за осъществяване на срочни проекти, при това на по-ниска цена.

Понятието „временна заетост“

Понятието „предприятие, което осигурява временна работа“ е дефинирано в §1, т.17 от Допълнителните разпоредби на КТ като: „всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и сключва трудов договор с работник или служител, за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол“. Предприятията, осигуряващи временна заетост, задължително трябва да са регистрирани в Агенцията по заетостта, по реда и при условията на глава осем „а“ от Закона за насърчаване на заетостта.

Легална дефиниция на понятието „предприятие ползвател“ се съдържа в §1, т.18 от ДР на КТ. Това е: „всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа“.

Най-съществената особеност на трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, е че в него се уговаря работникът или служителят да бъде изпратен за изпълнение на временна работа в друго предприятие, а не да полага труд в предприятието, с което се сключва договорът.

Предприятието, което осигурява временна работа, следва да осигури на работника или служителя временна работа при работодател ползвател, като се съобразява с неговото местоживее, с професионалната му квалификация и здравословно състояние.

При временната заетост се формират три правоотношения между три правни субекта, както следва:

1. Правоотношение между работника и служителя и предприятието, което осигурява временна работа. Това правоотношение възниква от трудов договор.

2. Правоотношение между работника и служителя и предприятието ползвател – на практика в неговите рамки се реализира самата временна заетост.

3. Правоотношение между предприятието, което осигурява временна заетост, и предприятието ползвател. На практика това е правоотношението между предприятието, което предоставя работната сила, и предприятието, което я ползва. **Тези отношения се уреждат с договор, в който се определят:**

- наименованията на длъжностите и характеристиките на работата, за изпълнение на която ще се изпращат работници или служители;
- продължителността на времето, за което ще се изпращат работници или служители;
- задълженията на работниците или служителите към предприятието, което осигурява временна работа;
- редът за ползване на отпуските;
- задълженията на работниците или служителите към предприятието ползвател;
- редът за обмен на информация между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател за структурата и организацията на работната заплата, видовете допълнителни трудови възнаграждения и размерите им, както и за сключения колективен трудов договор в предприятието ползвател, ако има такъв;

- редът и сроковете, в които предприятието ползвател ще уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за отчетното работно време и определения размер на полагаемите се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положен извънреден и нощен труд от работника или служителя;

- видът на първоначалното обучение, което ще бъде необходимо за изпълнение на временната работа;

- отговорността при неизпълнение;
- други условия, свързани с изпълнението на временната работа.

Особености на трудовия договор с предприятието, което осигурява временна работа

Трудовият договор с предприятието, което осигурява временна работа, се сключва по реда на раздел I от глава пета на КТ, т.е. по общия ред – в писмена форма.

Най-съществената особеност на трудовия договор между работника или служителя и предприятието, което осигурява временна работа, е свързана с това, че **сроктът, за който договора се сключва, е регламентиран в два варианта**, установени в чл.107р, ал.4 от КТ, а именно:

- до завършване на определена работа или
- за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

В чл.107р, ал.3 от КТ е предвидена изрична **забрана** трудов договор за временна работа да се сключва за изпращане за изпълнение на работа при условията на първа и втора категория труд; в предприятията, свързани с националната сигурност и отбраната на страната, както и в предприятията, в които се провежда стачка.

Установена е и **забрана** предприятието, което осигурява временна работа, да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието ползвател, както и при сключване на трудов договор или при възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.

Задължения на предприятието, което осигурява временна работа

- В качеството си на работодател предприятието, което осигурява временна работа, е **длъжно да регистрира трудовия договор**, като изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на НАП по реда на чл.62, ал.3 от КТ. Преди да изпрати работника или служителя на работа предприятието, осигуряващо временна заетост, трябва да му връчи екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението за регистрацията му, заверено от съответната ТД на НАП.

- **Самото изпращане на работника или служителя на работа в предприятието ползвател става с писмен акт**, в който се посочват: датата на явяване в предприятието ползвател, точен адрес на предприятието ползвател, мястото на работа, работното място, наименованието на длъжността и характеристиката на работата в предприятието ползвател и длъжностното лице в предприятието ползвател, при което следва да се яви работникът или служителят, както и видът първоначално обучение, което ще се проведе в предприятието ползвател.

- **Актът се връчва на работника или служителя срещу подпис, не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа** в предприятието ползвател, като се отбелязва датата на връчването му. В същия срок предприятието, което осигурява временна работа, трябва да уведоми писмено предприятието ползвател за имената на работниците и служителите, които предстои да бъдат изпратени при него.

- Предприятието, което осигурява временна работа, начислява във ведомост за заплати трудовото възнаграждение на работника или служителя и **изплаща полагащото му се трудово възнаграждение**. В тази връзка е и установеното задължение на работодателя, при писмено искане от работника или служителя, да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

- **Основно задължение на предприятието, което осигурява временна работа, е да действа като осигурител на изпратените за временна работа работници или служители:**

- в тази връзка, то следва **да начислява и внася дължимите осигурителни и здравноосигурителни вноски**. Осигурителните вноски за сметка на предприятието се дължат едновременно с изплащането на възнагражденията. Осигурителните вноски, които са за сметка на работниците и служителите, се дължат при изплащане на възнагражденията им и не се удържат от авансовите плащания, освен когато за съответния месец е изплатен само аванс. Когато възнагражденията са начислени, но не са изплатени или не са начислени, предприятието, осигуряващо временна работа, е длъжно да внесе осигурителните вноски, които са за негова сметка, и тези, които са за сметка на осигурените лица, до края на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът;



Невнасянето на задължителните осигурителни и здравноосигурителни вноски от предприятието, което осигурява временна заетост и се явява работодател и осигурител на изпратените за временна работа работници и служители, е основание за прекратяване на регистрацията му в Агенцията по заетостта.

Месечният осигурителен доход, т.е. доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, се формира от изплатеното, респ. начисленото или неначисленото брутно трудово възнаграждение и не може да е по-нисък от минималния месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя.

В случаите, когато работниците или служителите не са отработили всички дни през съответния месец, минималният месечен осигурителен доход (т.нар. осигурителен праг) за тях се определя пропорционално на отработените дни през месеца, като минималният месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя се раздели на броя на работните дни през месеца и получената сума се умножи по броя на отработените дни и дните на платени отпуски, за които е изплатено, начислено, но неизплатено или неначислено възнаграждение.

- друго основно задължение на предприятието, което осигурява временна работа, в качеството му на осигурител на лицата, изпращани от него на работа, е свързано с **подаването в компетентната ТД на НАП на данни** за осигурителния доход, осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“, дните в осигуряване и облагаемия доход по Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Декларация образец №1 „Данни за осигурителното лице“ се подава ежемесечно от предприятието, което осигурява временна работа, поотделно за всеки работник или служител. Срокът за подаването ѝ е не по-късно от деня, следващ деня на възникване на последното задължение за внасяне на осигурителните вноски за съответния месец, освен при изплащане на аванс, който не е единствено плащане за месеца.

- В качеството си на работодател предприятието, което осигурява временна работа, **е длъжно по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи**, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането.

- При прекратяване на трудовото правоотношение, като страна по него, предприятието, което осигурява временна работа, следва да издаде заповед за уволнение на работника или служителя.

Задължения на предприятието ползвател

Предвид специфичния характер на отношенията, произтичащи от това, че работодател на наетите за временна работа работници и служители е предприятието, което им осигурява заетостта, а трудът се полага в предприятието ползвател, са установени следните задължения на предприятието ползвател, част от които са традиционно работодателски:

- да определи работното място, където ще се изпълнява работата;

- да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването;



В чл.107т, ал.3 от КТ изрично е регламентирано, че предприятието ползвател не може да променя длъжността и характера на работата, за изпълнението на която е изпратен работникът или служителят.

- да инструктира работника или служителя за безопасното и здравословното изпълнение на работата;
- да отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
- да определя размера на полагаемите се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;

Предвид това, че по силата на изричната законова регламентация предприятието, което осигурява временната заетост, е това, което изплаща трудовите възнаграждения на изпратените за изпълнение на временна работа, съвременната и коректна обмяна на информация, касаеща отработеното от лицата време и размера на трудовите им възнаграждения, между него и предприятието ползвател, е от изключителна важност. Редът и сроковете, в които предприятието ползвател следва да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за отчетеното работно време и определения размер на полагаемите се основно и допълнителни трудови възнаграждения, задължително се уговарят в договора между тях.

С обмяна на информация между предприятието – работодател и предприятието, в което се полага трудът, е свързано и **задължението на предприятието ползвател да уведомява предприятието, което осигурява временна работа**, за условията, при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служите-

ли, както и при промяна на тези условия. Това задължение кореспондира и с прогласената в чл.107х, ал.2 от КТ **забрана за поставяне на работниците и служителите, изпратени за изпълнение на работа в предприятие ползвател, в по-неблагоприятно положение** в сравнение с останалите работници и служители, които работят в предприятието ползвател на същата или на сходна работа само поради временната им работа.

- да предоставя на работника или служителя информация съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му;
- да застрахова работника или служителя за своя сметка при условията и по реда на чл.52 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
- да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;
- да предприема мерки за улесняване достъпа на работника или служителя до обучение с цел да се улеснят възможностите за израстване в кариерата и професионалната му мобилност;
- да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата.

При дисциплинарно нарушение на изпратения работник или служител предприятието ползвател може и е длъжно да информира незабавно предприятието, което осигурява временна работа, като опише нарушението, времето, мястото и обстоятелствата, при които то е извършено. Предприятието ползвател може да отправи мотивирано предложение до предприятието работодател за налагане на дисциплинарно наказание на изпратения работник или служител, както и искане на негово място да бъде изпратен друг работник или служител.

Как се процедира при трудова злополука на временно наето лице?

Независимо от това, че работодател на лицата, изпратени за изпълнение на временна

работа, е предприятието, което осигурява временна заетост, по силата на изричните разпоредби на чл.57, ал.1 и чл.66а от КСО **всички задължения на осигурителя, свързани с трудовите злополуки, в т.ч. и декларирането им, са прехвърлени на предприятието ползвател.** Логиката на това законодателно решение произтича от това, че трудът се полага на територията на предприятието ползвател и както отбелязах по-горе то е носител на задължението за осигуряване на безопасни условия на труд.

В тази връзка първото задължение на ръководителя на предприятието ползвател или на изрично упълномощено от него длъжностно лице е **незабавно след като бъде уведомен за трудова злополука да организира разследване на обстоятелствата на злополуката.** Предвид това, че често временната работа се извършва в предприятия с голяма численост на персонала и нерядко дейността им е свързана с повишен риск от травматизъм, е препоръчително лицето, представляващо предприятието (директор, изпълнителен директор, управител и т.н.), да възложи със заповед на определени длъжностни лица изпълнението на функции във връзка с разследването и декларирането на трудовите злополуки. Няма пречка, при липса на постоянно действаща комисия по разследване на злополуките в предприятието, работодателят да определи със своя заповед длъжностни лица, които да проведат разследването във връзка с конкретната злополука, стига това да стане незабавно след претърпяването ѝ.

За резултатите от разследването предприятието ползвател трябва да състави протокол, който да съдържа:

- наименованието на предприятието ползвател и на предприятието, което осигурява временната работа;
- имената на пострадалото лице или лица;
- данни за свидетелите на злополуката и на лицето, оказало първа помощ на пострадалия;
- мястото и час на злополуката;
- обща характеристика на работата, извършвана от пострадалия (пострадалите) преди злополуката – следва да се уточни ра-

ботният процес по време на злополуката, например произвеждане, обработване, преработване, складиране, строителни и монтажни работи, монтиране, демонтиране, ремонт, пътуване и т.н.;

- специфичното физическо действие, извършвано от пострадалия (пострадалите) в момента на злополуката, и свързания с това действие материален фактор (конструкции, съоръжения, машини, инструменти, превозни средства, материали, предмети, товари, природни бедствия и т.н.), например рязане с ъглошлайф, управление на МПС и т.н.;

- отклонения от нормалните действия и условия на работа – отклонението може да е резултат от проблем с електричеството, експлозия, пожар, преобръщане, изтичане, емисия, счупване, разрушаване, падане, срутване и т.н. на материалния фактор, падане на пострадалия в резултат на подхлъзване, загуба на равновесие и т.н.;

- начинът на увреждане и материалния фактор, причинил увреждането.

Към протокола работодателят трябва да приложи събраните в хода на разследването писмени показания на свидетелите на злополуката.

Протоколът се подписва от лицата, на които е възложено разследването, от ръководителя на предприятието ползвател, евентуално от участвалите в разследването представители на работниците и служителите от комитетите и групите по условия на труд и на синдикалните организации в предприятието.

Препис от протокола за разследване на злополуката от работодателя се представя в съответното ТП на НОИ.

Основно задължение на предприятието ползвател при претърпяна от работник или служител злополука, която може да се квалифицира като трудова, е декларирането ѝ пред съответното ТП на НОИ. За целта в срок 3 работни дни от узнаване за злополуката се подава декларация по образец, в 4 еднообразни екземпляра. Когато при злополуката са пострадали няколко работника или служителя, декларация се подава за всяко от лицата поотделно.

РАБОТОДАТЕЛЯТ И ЕС

Определяне на приложимото законодателство – временно определяне и споразумения за изключения

Георги ЖЕЛЕВ, юрист

1. Съгласно правилата на координационните регламенти на ЕС – Регламент (ЕО) №883/2004 и Регламент (ЕО) №987/2009 във всички случаи, когато **едно и също лице упражнява дейности в две или повече държави-членки**, то следва да уведомява за това компетентната институция на държавата-членка по пребиваване. Тази институция незабавно определя законодателството, приложимо спрямо съответното лице, като това първоначално определяне е временно, след което уведомява определените институции на другата държава-членка, в която то извършва дейност за това временно определяне.

Случаите, когато може да възникне временно определяне на приложимото законодателство, са следните:

- лице обичайно осъществява дейност като заето лице в две или повече държави-членки;
- лице обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави-членки;
- лице обичайно осъществява дейност като заето лице и дейност като самостоятелно заето лице в различни държави-членки;
- лице е наето като държавен служител от една държава-членка и осъществява дейност като наето и/или самостоятелно заето лице в една или повече други държави-членки.

Временното определяне на приложимото законодателство става окончателно в срок от два месеца след информирането на институциите по описания по-горе ред, освен ако

законодателството вече не е окончателно определено въз основа на взаимно съгласие на заинтересованите държави-членки или ако до изтичане на двумесечния срок поне една от заинтересованите институции не е информирала компетентната институцията по пребиваване на лицето, че има различно становище по въпроса.

При различия в становищата на съответните институции или компетентните органи, временно се прилага законодателството на една от тези държави-членки, като приоритетът се определя, както следва:

- законодателството на държавата-членка на пребиваване, където заинтересованото лице упражнява част от своята/ите дейност/и, или където лицето не е заето или самостоятелно заето;
- законодателството на държавата-членка, чието прилагане е било поискано най-напред, когато лицето упражнява дейност или дейности в две или повече държави-членки.

Компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство е определено за приложимо временно или окончателно има задължение да информира незабавно съответното лице. В случаите, когато лице, което упражнява дейност в две или повече държави-членки не уведоми за това компетентната институция на държавата-членка по пребиваване, разпоредбите на регламентите се прилагат по нейна инициатива веднага, след като се изясни положението на лицето, евентуално чрез друга заинтересована институция. В тези случаи, когато българската ком-

петентна институция по определяне на приложимо законодателство установи, че спрямо едно лице, което обичайно осъществява дейност в две или повече държави-членки, е приложимо българското законодателство, при поискване от заинтересованите лица издава Удостоверение относно законодателството в областта на социалната сигурност (удостоверение А1). Към настоящия момент удостоверение за приложимо законодателство се издава от компетентната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по реда на Регламент №987/2009 и Глава дванадесета от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

2. При определяне на приложимото законодателство за заетите и самостоятелно заетите лица е възможно да възникнат ситуации, при които да е необходимо **склучването на споразумения за изключения** от тези правила.

Предназначението на изключенията е да се избягват неблагоприятни последици, които могат да възникнат при прилагането на различните системите за социална сигурност на държавите-членки или от определеното като приложимо законодателство.

Споразумения за изключения могат да се постигнат, ако е налице съгласие и на двете институции в различните държави, които са отговорни за прилагане на правилата за определяне на приложимото законодателство.

Единственото задължително условие за склучването на споразумения за изключения от правилата на координационните регламенти е те **да са в интерес на осигурените лица**.

Искането от работодателя или от съответното лице за допускане на изключения от основните правила се представя, **при възможност предварително**, като според практиката на институциите на държавите-членки, която е възприета и от българската институция по определяне на приложимото законодателство, склучването на споразумения се приема за **период, не по-голям от 5 години**.

Исканията от лица, които желаят да останат подчинени на българското законодателство в изключение от разпоредбите на координационните регламенти се отправят до Дирекция „Данъчно-осигурителна методология“ (дирекция „ДОМ“) при Централно управление на Националната агенция за приходите (ЦУ на НАП).

Постъпилите в Териториалните дирекции на НАП искания за склучване на споразумения за изключения се препращат по компетентност в ЦУ на НАП, дирекция „ДОМ“.

При наличие на условията за изключение, ЦУ на НАП отправя до съответната чуждестранна компетентна институция искане за склучване на споразумение. Въз основа на получения отговор на чуждестранната компетентна институция ЦУ на НАП изготвя т.нар. Становище относно приложимото законодателство. Изготвеното от ЦУ на НАП становище се изпраща до компетентната ТД на НАП за издаване на Удостоверение А1 или мотивиран отказ за издаването му.

Издаването на удостоверението, съответно мотивиран отказ за издаването му, зависи от (не)съгласието, изразено от чуждестранната компетентна институция. Взаимодействието между институциите за постигане на споразумение и времето, необходимо за получаване на (не)съгласието, обуславя сравнително по-дългия период за цялостното приключване на процедурата.

Удостоверение А1, издадено от НАП, има обвързващ ефект за институциите на другите държави членки, като те са длъжни да принават формуляра до оттеглянето или обявяването му за невалиден.



В ТД на НАП – гр. Бургас е получено искане от работодателя и от наето от него лице, същото да продължи да се осигурява по българското законодателство по време на работа

в Германия. Очакваната продължителност на работата е 3 години, като същата ще бъде извършвана от името и за сметка на българския работодател, който командирова лицето в Германия. Причината, посочена от лицето в искането да остане осигурено по българското законодателство за времето на работа в Германия, е че то иска да продължи осигуряването си в Република България, като няма прекъсване в стажа. Работодателят е посочил, че в случай че се прилага германското законодателство, ще бъде натоварен със задължения по чуждо законодателство по превеждане на осигурителните вноски и подаване на данни. ТД на НАП – гр. Бургас препраща искането до дирекция „ДОМ“ при ЦУ на НАП, която е компетентна да разгледа искането. След преценка на искането българската компетентна институция решава, че е налице основание за сключване на споразумение за изключение от правилата на регламентите и отправя искане за това до компетентната институция на Германия. След получаване на положителен отговор от германската компетентна институция, дирекция „ДОМ“ при ЦУ на НАП издава „Становище относно приложимото законодателство“ и го изпраща до ТД на НАП – гр. Бургас за издаване на Удостоверение А1 и предоставянето на този документ на лицето. Тъй като Удостоверение А1 е стандартен формуляр, абсолютно идентичен като структура, независимо от официалния език, на който се издава, не е необходимо то да бъде превеждано или легализирано. Надлежно издаденото Удостоверение А1 има обвързващ ефект за германските осигурителни власти по отношение на задължението за осигурителни вноски, освен ако не бъде оттеглено или обявено за невалидно от НАП.



По време на работата в Германия, лицето от предходния пример се разболява и отива на лекар, който му издава германски болничен лист, в който е посочен период на временна неработоспособност от 7 дни. Тъй като лицето разполага с Удостоверение А1 и за периода на командироване се осигурява в България, то ще ползва правото си на парично обезщетение за временна неработоспособност по условията и реда на българското законодателство. На практика това означава, че след издаването на германския болничен лист същият трябва да бъде изпратен на работодателя в България, който има задължението да го предостави в ТП на НОИ за преценка на правото на обезщетение. Български болничен лист за същото време не се издава. При представяне на болничния лист от работодателя в съответното ТП на НОИ същият следва да е придружен с превод от преводач, който има сключен договор с МВнР за извършване на официални преводи, като не е необходима легализация или заверка от дипломатическите или консулските власти. С болничния лист работодателят представя в ТП на НОИ попълнено Приложение №15 към чл.3, ал.1 от НИИПОПДОО, с писмо с изходящ номер и дата, което следва да съдържа данните на осигурителя (наименование/име; ЕИК; адрес за кореспонденция; телефон и електронен адрес), както и данни за осигуреното лице (ЕГН/ЛНЧ; адрес за кореспонденция; телефон и електронен адрес). При представяне на Приложение №15 към чл.3, ал.1 от НИИПОПДОО и останалите документи за лицето не се използват образците на придружителното писмо и описа на документите по НИИПОПДОО.

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Прекратяване на трудов договор поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител

Лариса ТОДОРОВА, юрист

В разпоредбата на чл.325, ал.1, т.12 от Кодекса на труда (КТ) е предвидено, че трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител.

Характеристика на основанието за прекратяване

Прекратяването на трудовия договор по чл.325, ал.1, т.12 от КТ е едно от общите основания за прекратяване. В хипотезата на т.12 на чл.325, ал.1 от КТ прекратяването е в резултат от настъпването на едно събитие – определянето на длъжността за заемане от държавен служител.

Основанието за прекратяване на трудовия договор по т.12 е създадено през 1999 г. със Закона за държавния служител (§12, т.1 от преходните и заключителните разпоредби на закона). Тогава с него се цели пререждане на „заварените“ трудови правоотношения в служебни, така че функциите, присъщи за съответните длъжности, да продължат да се изпълняват от държавни служители по Закона за държавния служител. То продължава да намира приложение и до днес.

Основанието се прилага за прекратяване на трудов договор, независимо дали е сключен за неопределено време или като срочен трудов договор.

За да е налице законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от сключването на безсрочен или срочен

трудов договор, е необходимо:

- длъжността да е определена за заемане от държавен служител по служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител;
- до датата на определянето длъжността да е изпълнявана по трудово правоотношение от лицето, спрямо което настъпва прекратяването.

На това основание работодателят може да прекрати съществуващото трудово правоотношение от момента, в който длъжността се определя за заемане по служебно правоотношение. По своята правна същност служебното правоотношение се различава от трудовото. То възниква на друго правно основание. Неговата правна регламентация се съдържа в Закона за държавния служител. Прекратяването на трудовия договор се налага поради невъзможността за една и съща длъжност, с едно и също лице, да съществува паралелно две правоотношения. Когато длъжността, обявена за заемане от държавен служител, е свободна, т.е. не съществува „заварено“ трудово правоотношение, не се налага и неговото прекратяване.

С определянето на длъжността за заемане от държавен служител съществуващото към момента трудово правоотношение трябва да бъде прекратено, като на негово място се учредява служебно правоотношение.

Определянето на длъжността за заемане по служебно правоотношение се извършва:

- с индивидуален административен акт или
- с нормативен акт.

Индивидуалният административен акт за определяне на длъжността за заемане по служебно правоотношение следва да бъде издаден от компетентен орган. За да възникне основанието за прекратяване на трудовия договор по чл.325, ал.1, т.12 от КТ, административният акт трябва да е влязъл в сила.

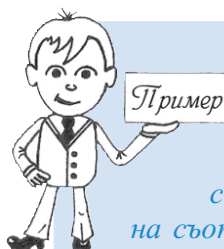
Съществува трайна съдебна практика на ВКС, в която се приема, че след като е издаден валиден административен акт, който определя досегашна длъжност, заемана по трудово правоотношение, за длъжност, заемана в бъдеще по служебно правоотношение от държавен служител, е осъществен фактическият състав по чл.325, ал.1, т.12 от КТ, тъй като единствената предпоставка за прекратяването на трудовото правоотношение на това основание е определянето на длъжността, заемана по трудово правоотношение, като такава, изпълнявана от държавен служител по служебно правоотношение. Преценката дали експертните длъжности в съответната администрация следва да се изпълняват по трудово или по служебно правоотношение е предоставена на съответния административен орган по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.

С оглед на гореизложеното, в съдебната практика се приема, че **единствената предпоставка** за прекратяване на трудовото правоотношение в хипотезата на чл.325, ал.1, т.12 от КТ **е определянето на длъжността, заемана по трудово правоотношение, за такава, която следва да бъде изпълнявана от държавен служител по силата на служебно правоотношение**. Наличието на посочената предпоставка е единственото условие за законосъобразност на уволнение, извършено от работодателя на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ. Дали заемащият длъжността по трудово правоотношение отговаря на изискванията за държавен служител, регламентирани в чл.7 „Условия за назначаване“ от Закона за държавния служител или дали е подал заявление да бъде назначен като такъв, има отношение към евентуалното му последващо назначение съгласно §3 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за държавния служител. Съгласно текста на §3 лица-

та, които до влизане в сила на закона са изпълнявали длъжност, определена за заемане от държавен служител, се назначават на тази длъжност, ако отговарят на изискванията на чл.7 и в едномесечен срок от определяне на длъжността за заемане от държавен служител подадат заявление по чл.8 от закона. Това евентуално бъдещо назначение обаче няма отношение към трудовото правоотношение, което може да бъде прекратено на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ след определяне на длъжността за заемане от държавен служител.

В преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.24 от 2006 г.) е приет §36, в който е регламентирано, че когато една длъжност, която се изпълнява по трудово правоотношение, бъде определена с нормативен акт за заемане от държавен служител, в едномесечен срок от влизането в сила на акта лицето се назначава за държавен служител. Назначаването се извършва, ако служителят отговаря на изискванията на чл.7 и подаде заявление по чл.8 от закона в 14-дневен срок от влизането в сила на нормативния акт. Изтеклият до момента на преобразуване на правоотношението срок за изпитване, определен с трудовия договор, се включва в срока по чл.12 от Закона за държавния служител. За лица, заемащи длъжността по безсрочно трудово правоотношение, разпоредбата на чл.12 от Закона за държавния служител не се прилага.

Цитираната разпоредба на §36 намира приложение и в момента.



Например с последните промени в Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.) се прие, че занапред дейността на съответните органи по Закона за радиото и телевизията, Закона за независимия финансов одит, Закона за електронните съобщения, Закона за Комисията за финансов надзор, Закона за достъп

и разкриване на документите и за обявяване на принадлежност на български граждани към Държавна сигурност и разузнавателните служби на Българската народна армия, Закона за отнемане в полза на държавата на имущество, придобито от престъпна дейност, Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване, Закона за подпомагане на земеделските производители и Закона за пътищата, ще се осъществяват от администрации, в които работят лица по служебно и по трудово правоотношение. В §85, ал.1 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.) е предвидено, че правоотношенията с лицата от администрациите по посочените по-горе закони се уреждат при условията и по реда на §36 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.24 от 2006 г.).

Неприлагане на закрилата при уволнение

При прекратяване на трудовия договор на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ закрилата при уволнение не се прилага.

Закрилата по чл.333, ал.1 от КТ се прилага само при прекратяване на трудов договор от работодателя на някое от основанията, посочени в разпоредбата.

Прекратяването по чл.325, ал.1, т.12 от КТ не е измежду изрично посочените основания, затова не е необходимо работодателят да изисква предварително разрешение от инспекцията по труда.

Заповед за прекратяване на трудовия договор

Съгласно изричната разпоредба на чл.128а, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг доку-

мент, с който се удостоверява прекратяването му.

В случая работодателят следва да издаде заповед за прекратяване на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ. Прекратяването на трудовия договор на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ настъпва от момента на получаването на писменото изявление (заповедта на работодателя) за прекратяване на договора.

Необходимо е писменото изявление на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение да бъде връчено на работника или служителя. Връчването на заповедта има съществено значение, тъй като чрез връчването ѝ волеизявлението на работодателя стига до знанието на работника или служителя и в този момент настъпва прекратителният ефект на волеизявлението.

В заповедта се вписват обезщетенията, на които при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право.

Обезщетения по Кодекса на труда

Според чл.224, ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност (погасяването на правото на ползване на платения годишен отпуск е уредено в чл.176а от КТ).

По правило работодателят дължи обезщетение за неползван платен годишен отпуск, независимо от вида на сключения трудов договор и независимо от правното основание за неговото прекратяване, т.е. обезщетението се дължи и при прекратяване на трудов договор поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител. Обезщетение няма да се дължи само за неползван платен годишен отпуск, правото за който е погасено по давност.

От това правило са възможни изключения. Когато определянето на длъжност/длъжности за заемане по служебно правоотношение се извършва с нормативен акт, е възможно нормативният акт изрично да предвижда, че неизползваните отпуски по трудовите правоотношения се запазват и не се компенсират с парични обезщетения.



Например това изрично е регламентирано с §85, ал.6 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.). Поради това служителите, които отговарят на изискванията на чл.7 и подадат заявление по чл.8 от Закона за държавния служител в 14-дневен срок от влизането в сила на нормативния акт, запазват неизползваните отпуски по трудовите правоотношения и ще могат да ги ползват по възникналите служебни правоотношения. Тези служители нямат право да получат обезщетение по чл.224, ал.1 от КТ. Това изключение е само по отношение на обезщетението по чл.224, ал.1 от КТ, но не и по отношение на други видове обезщетения по Кодекса на труда, на които служителят би имал право при прекратяване на трудовия му договор.

Възможно е при прекратяване на трудовия договор по чл.325, ал.1, т.12 от КТ работодателят да дължи обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ, когато към датата на прекратяването работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Обезщетението е за срок от 2 или 6 месеца в зависимост от продължителността на трудовия стаж.

При прекратяване на трудовия договор по чл.325, ал.1, т.12 от КТ работникът или служителят няма право на обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ за оставане без работа.

Уведомяване на ТД на НАП за прекратения трудов договор

Съгласно чл.62, ал.3 от КТ в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите.

Вписване в трудовата книжка на работника или служителя

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да

впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя (чл.350, ал.1 от КТ). При прекратяване на трудовия договор съгласно чл.325, ал.1, т.12 от КТ работодателят вписва в трудовата книжка датата и основанието за прекратяване, продължителността на времето, което се признава за трудов стаж, и изплатените обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение (чл.349, ал.1, т.8 – 10 от КТ).

Право на обезщетение за безработица при прекратяване на трудовия договор

При осигуряване във фонд „Безработица“ и при настъпване на осигурителния риск безработица се изплащат парични обезщетения при спазване на изискванията на Кодекса за социално осигуряване (КСО). В разпоредбите на чл.54а – чл.54ж от КСО са определени редът и условията за придобиване право на парично обезщетение за безработица, неговият размер и срок за изплащане.

При прекратяване на трудовия договор на основание чл.325, ал.1, т.12 от КТ безработното лице има право на обезщетение по общите правила, т.е. срокът за изплащане на паричното обезщетение се определя в зависимост от продължителността на осигурителния му стаж, а размерът на паричното обезщетение се изчислява съгласно чл.54б, ал.1 от КСО.

Периодът по чл.54в от КСО, т.е. срокът за изплащане на паричното обезщетение за безработица е от 4 до 12 месеца, като той се определя в зависимост от продължителността на осигурителния стаж на лицето. Колкото по-голяма е продължителността на осигурителния стаж, по-дълъг е и срокът за изплащане на обезщетението за безработица.

Служител, чието трудово правоотношение е уредено при условията и по реда на §36 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр.24 от 2006 г.), няма да има право на парично обезщетение за безработица.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ

Промените, свързани с новата Наредба за определяне на работните места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност, следва да бъдат извършени към 15 май 2012 г.



Във връзка с излязлата нова наредба за определяне на местата за трудоустройство, в сила от 13.05.2012 г., имам следното питане.

1. Трябва ли за 2012 г. да изменим броя места, съгласно наредбата, или да се съобразим с новите процедури в началото на 2013 г. при редовното определяне на местата за трудоустроени?

2. Когато място, определено за трудоустроен, е заето от служител, който не е такъв, длъжни ли сме, ако се появи трудоустроен кандигат (отвън), да го назначим и да освободим нетрудоустроения служител?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Наредба №РД-07-1 от 02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност съгласно §3 от Заключителните и разпоредби влиза в сила три месеца след обнародването ѝ в „Държавен вестник“. Същата е публикувана в ДВ, бр.13 от 14.02.2012 г. и следователно влиза в сила от 15 май 2012 г., тъй като съгласно чл.41, ал.3 от Закона за нормативните актове, когато нормативният акт влиза в сила в определен срок след неговото обнародване, денят на обнародването не се брои в този срок.

В Наредбата за определяне на работните места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност не е определен друг срок, освен срокът за влизането ѝ в сила, и следователно в случай, че за икономическа дейност е предвиден различен процент за определяне на работни места за трудоустроени в сравнение с отменената наредба, следва да измените броя на местата към датата на влизане в сила – 15 май 2012 г.

Новата наредба привежда определянето на работните места за трудоустроени в съответствие с действащата Класификация на икономическите дейности-2008, като използва класифицирането им по раздели. За всички 99 раздела икономически дейности по КИД-2008 е фиксиран процент от общия брой работници и служители, който следва да бъде определен за работни места за трудоустроени лица. В отменената наредба видовете дейности бяха определени като „отрасли на народното стопанство“ – 12 отрасли, и тази остаряла терминология, неотговаряща на съвременната икономическа обстановка, затрудняваше работодателите да определят към кой отрасъл спада тяхната дейност.

Съгласно чл.325, ал.1, т.6 от КТ трудовият договор се прекратява без предизвестие, когато длъжността е определена за заемане от трудоустроен и се яви кандигат, който има право да я заеме.

Според съдебната практика това основание за прекратяване на трудовото правоотношение може законосъобразно да се приложи при наличие на длъжност по щата, която по реда на чл.315, ал.1 от КТ да е определена за заемане от бременна жена или от трудоустроен, длъжността се заема от работник или служител, който не е от тези категории, и при наличие на работник или служител от същото предприятие, който в резултат на трудоустройването му трябва да бъде преместен на същата длъжност. В този случай работодателят е в правото си да освободи работника или служителя, на основание чл.325, ал.1, т.6 от КТ. „Явяването на кандигат, който има право да я заеме“ означава наличието на работник или служител от същото предприятие, който при трудоустройването трябва да бъде преместен на тази длъжност. По този начин законодателят дава предимство на интересите на трудоустроения работник или бременната работничка пред интересите на работника, заемащ тази длъжност. Ако длъжността вече е била определена за заемане от трудоустроен или бременна, работникът или служителят е знаел за този

риск още при подписването на договора. Втората хипотеза обхваща случаите, когато работник или служител е назначен на длъжност, която в момента на сключване на трудовия договор с него е била предназначена за всеки работник или служител, но впоследствие е била определена по реда на чл.2 (за трудоустроените) и на чл.9 (за бременните) от Наредбата за трудоустройство, за заемане от лица с намалена работоспособност и на бременни работнички или служители или на майки-кърмачки.

Съгласно §1 от Допълнителните разпоредби на Наредбата за трудоустройство работник или служител, чиято длъжност впоследствие е била определена за трудоустройство на лица с намалена работоспособност и на бременни може да бъде уволнен на основание чл.325, ал.1, т.6 от КТ, само когато е невъзможно да бъде преместен на друга работа с негово съгласие.

Следователно в такъв случай трудовият договор може да бъде прекратен, само ако не може да бъде предложена друга подходяща за квалификацията на работника или служителя длъжност, която е свободна, или е предложена такава подходяща и свободна длъжност, но работникът или служителят не е съгласен да я заеме.

Срокът на паричното обезщетение за безработица зависи от продължителността на осигурителния стаж



Когато се прекратява договор за управление с изтичане на мандата, за който е избран, на колко месеца лицето има право на обезщетение за безработица: на минималния размер – 4 месеца или според осигурителния стаж? Договорът е сключен на основание чл.244, ал.7 от Търговския закон. Осигуряването е за всички осигурителни случаи съгласно чл.4, ал.1, т.7 от КСО. Всички други условия са налице, съгласно чл.54а от КСО.

Отговаря Снежана МАЛАКОВА, юрист

Съгласно изричната разпоредба на чл.4, ал.1, т.7 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) изпълнителите по договор за управление и контрол подлежат на задължително осигуряване

за всички осигурени социални рискове, в т.ч. и за риска безработица, поради което при прекратяване на осигуряването им те имат право на парично обезщетение за безработица, определено по реда на Глава четвърта „а“ от КСО.

Размерът на паричното обезщетение за безработица и периодът, за който същото се изплаща, са в пряка зависимост от участието на безработното лице в осигуряването – колкото е по-продължителен осигурителният му стаж, толкова по-дълго е времето, през което то ще получава обезщетение от фонд „Безработица“. Съгласно чл.54в, ал.1 от КСО най-краткият период, в който се изплаща парично обезщетение за безработица, е 4 месеца, като за него се изисква лицето да има до 3 години осигурителен стаж, а най-дългият период е 12 месеца, като за него се изисква осигурителен стаж над 25 години.

По силата на чл.54в, ал.2 от КСО, при определяне периода за изплащане на обезщетение за безработица за осигурителен стаж се зачита:

- трудовият стаж до 1 януари 2002 г. по Кодекса на труда или по специални закони и
- времето след тази дата, през което лицата са осигурени за риска безработица.

В тази връзка при определяне периода на изплащане на парично обезщетение за безработица не се взема предвид времето, през което безработното лице се е осигурявало за своя сметка като едноличен търговец, съдружник или собственик на търговско дружество, или като лице, упражняващо свободна професия и т.н. за пенсия или за пенсия и за общо заболяване и майчинство, както и времето, през което е работило без трудово правоотношение. Не се зачита и времето, през което лицето е останало без работа поради уволнение, признато от компетентните органи за незаконно, или не е работило поради незаконно недопускане или отстраняване от работа, както и времето на наборна или мирновременна алтернативна служба; времето, през което неработеща майка е гледала дете до 3-годишна възраст и времето през което родител (осиновител) или съпруг (съпруга) са полагали грижи за инвалиди със загубена работоспособност над 90 на сто, които постоянно се нуждаят от чужда помощ, поради което не са били осигурени. Тези перио-

ди от време се зачитат само за осигурителен стаж при пенсиониране.

Освен според участието на безработното лице в осигуряването за безработица, и размерът, и периодът на изплащане на обезщетението зависят от още едни фактор – основанието, на което е прекратено осигуряването.

Независимо от средномесечния доход, върху който е осигурявано лицето, и продължителността на осигурителният му стаж, паричното обезщетение за безработица се изплаща в минималния размер и само за срок от 4 месеца, когато правоотношението, по което то е подлежало на осигуряване, е прекратено по негово желание или с негово съгласие, или поради виновното му поведение. Целта на това нормативно решение е да не се натоварва фонд „Безработица“ с допълнителни разходи за обезщетяване на безработното лице, което по своя воля или с противоправното си поведение се е лишило от упражняваната трудова дейност – източник на доходите му за издръжка.

В конкретния случай, при условие, че договорът, сключен на основание чл.244, ал.7 от Търговския закон (ТЗ) с член на съвета на директорите е прекратен поради изтичане на мандата и ако лицето отговаря на условията за отпускане на парично обезщетение за безработица, предвидени в чл.54а, ал.1 от КСО, срокът на обезщетението ще се определи на база на положения от лицето осигурителен стаж.

Спазването на трудовата дисциплина е задължително за всички работници и служители



В детската ни градина в една от групите имаме 4 учителки – трите са местни, а едната е пътуваща. Работното време е на смени:

- първа смяна – от 07.00 до 13.00 ч.;
- втора смяна – от 11.30 ч. до 17.30 ч.

Тъй като пътуващата учителка се съобразява с разписанието на автобусите, когато е първа смяна идва на работа от 08.00 ч. до 13.30 ч., а когато е втора смяна работи от 11.00 ч. до 16.00 ч. Заради

това приемането или предаването на децата на родителите става от чистачката или учителка от другата група. Така се нарушава режимът и се губи контрол между деца – учител – родител.

Учителката е общински председател на КТ „Подкрепа“. Тя се явява в нарушение на длъжностната си характеристика по отношение на работното време и качествено изпълнение на възложените задачи.

Какъв управленчески подход да възприемем, за да няма напрежение в работещия персонал относно постоянното недоработване на работното време от страна на пътуващата учителка?

Фактът, че тя е синдикален ръководител, дава ли ѝ някакво предимство по отношение на нейната защита?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Спазването на трудовата дисциплина и конкретно изпълнението на изрично регламентираното задължение на работника или служителя да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време (чл.126, т.1 от КТ) се отнася за абсолютно всички работници и служители и не зависи от възможността им за придвижване до работното място по конкретен начин.

Служителката ви, въпреки че е синдикален ръководител, няма привилегии, свързани с възможност да полага по-малко труд, като се явява на работното си място след началото на работното време и си тръгва преди края му. От друга страна работодателят няма задължение да се съобразява с възможностите на едно лице да стига до работното си място, а и няма правна възможност да намали работното време само за определено лице.

Тъй като неизпълнението на задължението за явяване навреме на работа и оставане на работното място до края на работното време е нарушение на трудовата дисциплина (чл.187, т.1 от КТ), работодателят има възможност да реализира дисциплинарната си власт, като наложи някое от предвидените в чл.188 от КТ дисциплинарни наказания.

По отношение на най-тежкото дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение, следва да бъде отбелязана предвидената в чл.333, ал.3 от КТ закрива на синдикален ръководител. Тя се отнася за прекратяване на трудово правоотношение на конкретни, изрично определени основания: закриване на част от предприятието или съкращаване в щата; намаляване обема на работа; при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата; при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях, и при дисциплинарно уволнение. Определението на понятието „синдикално ръководство“ е в §1, т.6 от ДР на КТ и включва председателя и секретаря на съответната синдикална организация. Закриването се изразява в задължение за работодателя, преди да извърши прекратяване на трудовото правоотношение на някое от гореописаните основания, предварително да поиска съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Допълнителното възнаграждение за професионално-квалификационна степен на педагогическия персонал се включва при изчисляване на brutното трудово възнаграждение за определяне размера на обезщетението по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда



Включва ли се професионално-квалификационната степен на учителите при определяне на brutното възнаграждение по чл.222, ал.3 от КТ?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно нормата на чл.228, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по глава Х, раздел III от КТ е получено 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.

Чл.17, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) определя кои допълнителни възнаграждения

се включват в изчисляването на brutното възнаграждение за определяне на обезщетението по реда на чл.228 от КТ. В цитираната разпоредба под т.3 са включени: „допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер“.

Съгласно чл.8, ал.6 във връзка с чл.8, ал.1, т.2 от Наредба №1 от 4.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета в brutната работна заплата на персонала в системата на народната просвета се включва възнаграждение за професионална квалификационна степен, което е допълнително възнаграждение с постоянен характер. В Наредбата обаче не е изрично предвидено, че допълнителните възнаграждения, предвидени изрично в нея, се включват в brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията.

Следователно възнаграждението за професионално-квалификационна степен на учителите отговаря на условията, поставени от НСОПЗ, а именно – предвидено е в друг нормативен акт – наредба, и е от категорията на допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

Предвид горното следва, че при определяне размера на brutното трудово възнаграждение за изчисляване на обезщетението по чл.222, ал.3 от КТ се включва и допълнителното възнаграждение за придобитата професионално-квалификационна степен.

Психолог, логопед, рехабилитатор и медицинска сестра в Дневен център за деца с увреждания не са включени в обхвата на лицата, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по НРВПО



Колко дни платен годишен отпуск се полага на психолог, логопед, рехабилитатор и медицинска сестра в Дневен център за деца с увреждания?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно чл.155, ал.5 от Кодекса на труда (КТ) някои категории работници и служители, в зависимост от особения характер на ра-

ботата, имат право на удължен платен годишен отпуск. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. С Наредбата за работното време, почивките и отпуските се регламентира минималният размер на удължения платен годишен отпуск и категориите работници и служители, които имат право на него.

Съгласно чл.24, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) се предвижда удължен платен годишен отпуск за изброени категории лица: директори, помощник-директори, учителите, учителите-методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети и рехабилитаторите на слуха и говора.

Правото на удължен платен годишен отпуск в размер на 48 работни дни обаче зависи не само от заеманата длъжност, но и от вида на заведението, в което работи лицето. Тази разпоредба се прилага само за лица на съответните длъжности, включително възпитателите, които работят в детски градини, училища и извънучилищните педагогически учреждения.

Съгласно чл.26, ал.3 от НРВПО възпитателите, педагозите и специалните педагози в домовете за деца с физически увреждания и с умствена изостаналост, в домовете за деца, лишени от родителска грижа, в домовете за медико-социални грижи за деца, в детските ясли, в дневните центрове за деца с увреждания, в дневните центрове за деца с увреждания – седмична грижа и пр. имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на 36 работни дни.

Предвид горните норми и с оглед обстоятелството, че длъжностите психолог, логопед, рехабилитатор и медицинска сестра не са включени в разпоредбата на чл.26, ал.3 от НРВПО и заведението, в което работят (Дневен център за деца с увреждания), не е включено в обхвата на нормата на чл.24, ал.1 от НРВПО, следва, че същите нямат право на удължен платен годишен отпуск по Наредбата. За тях се прилага размерът на платен годишен отпуск, определен в чл.155, ал.4 от КТ.

„Мълчаливото допускане“ от страна на работодателят работник или служител да полага извънреден труд не води да административно-наказателна отговорност



Въпросът ми е относно извънреден труд в случаите, в които е инициран от работника, без заповед на работодателя. Какво визира терминът „мълчаливо допускане“? Наказуемо ли е от контролните органи?

Отговаря Андриана ПЕЧЕВА, юрист

Съгласно чл.143, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) извънредният труд се полага по разпореждане на работодателя или на овластено от него лице или без такова разпореждане, но със знанието и без противопоставянето на работодателя или на овластеното лице. Разпореждането по своята същност е изрично волеизявление, чрез което се възлага работа в повече от установеното работно време. При втората хипотеза, от страна на работника и по негова инициатива се полага работа в повече от установеното работно време със знанието и мълчаливото допускане на работодателя или овластеното лице. В този случай законът е придал на мълчанието на работодателя значението на съгласие с действията на работника. В този смисъл самата правна норма допуска (позволява) работодателят да се съгласи с действията на своя работник или служител.

Законовата забрана за полагане на извънреден труд, предвидена в чл.143, ал.2 от КТ, императивните норми за максималната продължителност на извънредния труд, определени в чл.146 от КТ, и условията за допустимост на извънредния труд по чл.144 от КТ са норми, създадени в интерес на работника. Те целят да дадат закрила на труда на работника или служителя и да окажат на работодателя въздействие, така че той да се въздържа от неправомерно използване на труда на работника извън установеното редовно работно време. За нарушаването на горните норми работодателят носи административно-наказателна отговорност. Винаги, когато работодателят е допуснал работникът да

положи извънреден труд, той следва да го заплати. Законодателят не прави разлика между изричното разпореждане на работодателя за извършване на извънреден труд и мълчаливото му допускане („със знанието и без противопоставянето на работодателя“).

В този смисъл наказуемо е не т.нар. мълчаливо допускане на полагането на извънреден труд, а неизпълнение на задължението на работодателя да заплати на работника или служителя за положения от него извънреден труд или неспазването на предвидените законови ограничения.

Срочният трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 КТ се прекратява с изтичане на срока



Служителка, назначена на срочен трудов договор до 31.08.2012 г., излиза в отпуск поради бременност и раждане от 14.05.2012 г. Може ли да ѝ се прекрати трудовият договор от 01.09.2012 г. (с изтичане срока на договора)?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

В поставения от вас въпрос не е уточнено точно на какво основание е сключен срочният трудов договор с работодателя, но вероятно става дума за чл.68, ал.1, т.1 от Кодекса на труда (КТ) във връзка с ал.4 от същата разпоредба. Срочният трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 от КТ се прекратява с изтичане на срока му, на основание чл.325, т.3 КТ. В този случай работодателят пак издава заповед заради нормата на чл.335 КТ, съгласно която трудовият договор се прекратява писмено. Тази заповед ще е констативна – същата само ще констатира един факт, който е вече настъпил, независимо от нейното издаване, а именно изтичането на уговорения срок. Това означава, че заповедта за прекратяване не е нужно да се връчи на работника или служителя, за да прояви своя прекратителен ефект. Както посочих вече, това ще се случи с изтичането на срока на трудовия договор.

Във връзка с изложеното следва да имате предвид, че въпросният срочен трудов договор ще бъде прекратен, считано от

01.09.2012 г., ако в договора е посочено, че срокът включва 31.08.2012 г. Същият ще се прекрати поради изтичане на срока му. А срокът ще изтече на посочената дата, без значение дали на нея служителката е на работа, в отпуск – платен, неплатен, по болест или друг. Това е така, защото прекратяването настъпва по силата на закона и независимо от волята на страните по трудовото правоотношение. Поради това вашата служителка, която е започнала ползването на разрешения ѝ отпуск за бременност и раждане, попада под закрилата на чл.333, ал.1, т.4 КТ, само при прекратяване на трудовия ѝ договор на правните основания по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 КТ. Конкретният случай не е такъв, тъй като срочният трудов договор ще се прекрати на основание чл.325, т.3 КТ, поради което фактът, че служителката е в отпуск за бременност и раждане, не може да повлияе на прекратяването.

С оглед изложеното това, което следва да направите, е да връчите заповед за прекратяване на трудовия договор на вашата служителка, в която да е посочено, че обявявате трудовото правоотношение за прекратено с изтичане срока на договора, а именно считано от 01.09.2012 г., и след изтичане на отпуска за бременност и раждане същата не следва да се връща на работа.

При 4-часов работен ден се дължи почивка за хранене



Имаме служител, назначен по трудов договор, който работи на непълнен работен ден с работно време от 4 часа. Според КТ и НРВПО на лицето полага ли се обедна почивка от 30 минути или не? За кои категории работещи важи това задължение на работодателя?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Съгласно чл.151, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 минути. Почив-

ката е период от време, през което работникът или служителът не е длъжен да полага труд по трудовото си правоотношение. Броят на почивките, тяхната продължителност и предназначението им се определя от работодателя в Правилника за вътрешния трудов ред или в нарочна заповед. В цитираната норма е посочена само минималната продължителност почивката за хранене, която не може да е под 30 минути.

Почивките, съгласно първата алинея на чл.151 КТ, не се включват в работното време, което означава, че същото се удължава с продължителността на тези почивки. Почивката за хранене по чл.151 КТ следва да се отличава от почивките при физиологичните режими на труд и почивка по Наредба №15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа. Последните се осигуряват задължително от работодателите само при определени условия, като например продължителността на работния ден да е поне 6 часа и другите посочени в чл.9 от цитираната наредба, докато за осигуряването на почивката за хранене законът поставя единствено условието само да е налице трудово правоотношение. Освен това почивките при физиологичните режими на труд и почивка се включват в работното време, т.е. не го удължават. В тази връзка следва да се приеме, че дори и при непълно работно време работодателят има задължение да осигури почивка за хранене от поне 30 минути.

Съгласно чл.138 КТ, когато страните по трудовия договор уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време) те определят по взаимно съгласие продължителността и разпределението на работното време. При тълкуването на цитираната разпоредба във връзка с императивната норма на чл.151 КТ считам, че работодателят е длъжен да осигури обедна почивка за хранене от 30 минути при работно време от 4 часа, но страните по трудовия договор могат по взаимно съгласие да определят кога същата ще се използва.

РЕЗОН МЕДИЯ ГРУП

Издателски екип

Ръководител проект

Елена Димитрова

Предпечатна подготовка

Гергана Попова

Художник

Мая Първанова

Авторски екип

Осигурително право

Снежана Малакова

Красимира Атанасова

Георги Желев

Трудово право

Андриана Печева

Йорданка Русева

Лариса Тодорова

Николина Янчева

Издава

„Резон България“ ЕООД

София, ул. Карнеги №11А

Редакция

София, ул. Карнеги №11А

факс: (02) 986 19 17

e-mail: rmg@bulinfo.net

www.rezon.bg

Интернет архив

на списанието:

<http://fokus.bg/newsletters/to/index.php>

Печат: „Спектър“ АД

Spektar.bg

София, жк Дружба 2

ул. Хајделберг №7

тел: (02) 807 81 17

www.spektar.bg

Цена: 14,94 лв.

(с ДДС и гоставка)

Искате ли да избегнете:

- ✓ затруднения в изготвянето на документацията и изчисленията, когато пенсионирате;
- ✓ влошаване отношенията с Ваши служители поради проблеми с пенсионирането им;
- ✓ санкции от НОИ поради некоректно подадени данни и неоснователно отпуснати пенсии на Ваши работници –

**поръчайте още днес „CD Пенсиониране на персонала“ –
съветникът по пенсиониране, създаден в помощ на работодателя!**

Всичко, което трябва да знаете, когато:

**Изчислявате
осигурителния стаж и
осигурителния доход.**

**Преценявате
правото на пенсия
на Ваши служители.**

**Категоризирате
положения труд.**

The screenshot shows the main menu of the 'CD Пенсиониране на персонала' software. Red callouts from the text blocks above point to the following sections in the interface:

- Изчислявате осигурителния стаж и осигурителния доход:** Points to the 'Осигурителен стаж' and 'Осигурителен доход' sections.
- Преценявате правото на пенсия на Ваши служители:** Points to the 'Пенсии за трудова дейност' section.
- Категоризирате положения труд:** Points to the 'Категоризиране на труда' section.
- Улеснявате служителите си да получат по-благоприятен размер пенсия:** Points to the 'Изчисляване на пенсиите' section.
- Изготвяте необходимите за пенсионирането документи:** Points to the 'Приложения' section.
- Помогате на работещите при Вас пенсионери да получат преизчисление на пенсията си:** Points to the 'Работещи пенсионери' section.

ТЕСТВАЙТЕ БЕЗПЛАТНО ЗА 21 ДНИ

„CD Пенсиониране на персонала“!

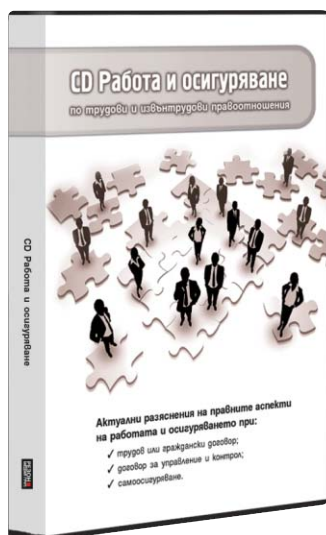
тел. за заявка: 02/ 96 99 191



С информационния пакет „CD Пенсиониране на персонала“ само срещу 153 лв. (с ДДС и доставки) си осигурявате базов диск и три последващи актуализации, които Ви гарантират уверени и обосновани решения при пенсионирането на Ваши служители.

НУЖДАТЕ СЕ ОТ КОМПЕТЕНТНА ИНФОРМАЦИЯ

за осигуряването и работата
по трудови и извънтрудови
отношения?!



**Всичко, което ви трябва,
е на „един клик разстояние“!**

В най-новия продукт на „Резон България“ ЕООД – „CD Работа и осигуряване“ ще намерите актуални разяснения на правните аспекти на работата и осигуряването при:

- трудов договор;
- граждански договор;
- договор за управление и контрол;
- самоосигуряване.

Дискът съдържа:

- над 350 страници експертен коментар от водещи юристи в НОИ и МТСП;
- над 200 трудови и осигурителни нормативни акта;
- над 100 готови бланки и примерни образци;

– десетки актуални адреси и телефони на важни институции, информация за кодове за плащане и банкови сметки, данни за работна заплата и осигурителни вноски по години и гр.

Защо да изберете „CD Работа и осигуряване“?

- без усилие откривате търсената информация;
- имате надеждна документация с готови формуляри;
- правите бърза справка с актуалната нормативна уредба;
- разполагате с нужните ви справочни данни;
- ние следим промените вместо вас.

Цена базов диск – 70,20 лв.*

Цена актуализация – 49,20 лв.*

6 актуализации годишно

* Цените са с включен ДДС и такса доставка

**ТЕСТВАЙТЕ БЕЗПЛАТНО
21 ДНИ!**
**Поръчайте по телефон:
02/96 99 191!**