

ТРУД &

ОСИГУРЯВАНЕ

Пенсиониране

**Кога е възможно пенсиониране
и без прекратяване на осигуряването? ... на стр. 2**

**Кога се зачита осигурителен стаж без работникът
да е упражнявал трудова дейност? ... на стр. 11**

**Защита на работодателя от
фалшиви болнични ... на стр. 5**

**Казуси с обезщетението
по чл.222, ал.1 от КТ
... на стр. 17**

**Кога се преизчислява
възнаграждението за платен
годишен отпуск?
... на стр. 25**

**Какво става, когато служителят
не се яви, за да заеме работата?
... на стр. 28**



Ако служителите ви често казват: „това не е моя работа“ или си „прехвърлят топката“, когато търсите отговорност,

КРАЙНО ВРЕМЕ Е ДА РЕВИЗИРАТЕ ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ!

С изрядни длъжностни характеристики:

- ✓ не се притеснявате при проверка от Главна инспекция по труда;
- ✓ разчитате на ангажирана и продуктивна работа;
- ✓ защитени сте при евентуален съдебен спор и търсене на отговорност.



CD Длъжностни характеристики ви осигурява:

- 👍 120 готови длъжностни характеристики, удобни за адаптиране към вашите специфични работодателски нужди;
- 👍 пълната Национална класификация на професиите и длъжностите плюс всички утвърдени от министъра на труда и социалната политика съпътстващи я документи;
- 👍 актуалност на документите към Заповед № РД01-586 от 6.07.2012 г. за утвърждаване на списък с нови длъжностни наименования и списък на длъжности с променени кодове, включени в Националната класификация на професиите и длъжностите, 2011 г.

Подарете си още днес този чудесен помощник!

Цена: 67,80 лв. (с ДДС и доставка)

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

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

Съдържание

2 ПЕНСИОНИРАНЕ

Прекратяване на осигуряването като предпоставка за пенсиониране

- 5 Как може да се защити работодателят от фалшиви болнични листове?

10 НОВИНИ ОТ НОИ

- 11 В кои случаи се зачита осигурителен стаж без работникът или служителят да е упражнявал трудова дейност?

14 РАБОТОДАТЕЛЯТ И ЕС

Определяне на приложимото законодателство по спогодбите в областта на социалната сигурност и социалното осигуряване

17 ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ ЗА...

- Обезщетението по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда
- 22 Не оставяйте неизползван годишен отпуск, за да не го загубите!
- 25 Кога се произчислява изплатеното възнаграждение за платен годишен отпуск?

28 РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА

Какво става, когато служителят не се яви, за да заеме работата?

31 ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ

- 31 Трудовата функция на възпитател не може да се съвместява с тази на учителя по силата на допълнително споразумение, освен ако не става дума за заместване
- 32 Срочният трудов договор се различава от безсрочния само по срока, за който е сключен
- 32 За получаване на голямото обезщетение по чл.222, ал.3 КТ последните 10 години от трудовия стаж на работника следва да са придобити при един и същ работодател
- 33 Ползването на отпуските по чл.163 и 164 КТ не може да се отказва от работодателя
- 34 Във ВПРЗ може да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения, освен тези, изброени в Наредба №1/4.01.2010 г.

ПЕНСИОНИРАНЕ

Прекратяване на осигуряването като предпоставка за пенсиониране

Красимира АТАНАСОВА, юрист

До края на 2011 година прекратяването на осигуряването, при това по всички правоотношения, по които лицето е подлежало на осигуряване, беше абсолютна предпоставка за упражняване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това означава, че към датата на подаване на заявление за пенсиониране лицето трябваше да отговаря на изискването да не упражнява никаква трудова дейност и да не получава никакви доходи за ползван от него труд.

На практика това нормативно изискване създаваше затруднения, а в немалко случаи дори пренятстваше някои категории осигурени лица, най-вече самоосигуряващите се, изпълнителите по договор за управление на търговски дружества и заемащите изборни длъжности при упражняване правото им на пенсиониране, предвид необходимостта то да бъде предшествано от предприемане на действия пред други органи, като подаване на декларации, вземане на решения на управителни органи, вписването им в търговския регистър и т.н.

За кои категории осигурени лица при пенсиониране е необходимо прекратяване на осигуряването?

Съгласно действащата от 01.01.2012 г. редакция на разпоредбата на чл.94, ал.2 от Кодекса за социално осигуряване прекратяване на осигуряването, с оглед отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст, е необходимо само за осигурените лица по чл.4, ал.1, т.1 – 4 и 6 и по чл.4а от КСО. Това са следните категории осигурени лица:

- работниците и служителите, наети на работа за повече от пет работни дни или

40 часа през един календарен месец, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.1 от КСО);

- лицата, включени в програми за подкрепа на майчинството и насърчаване на заетостта (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.1 от КСО);

- държавните служители (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.2 от КСО);

- съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители, както и членовете на Висшия съдебен съвет и инспекторите в инспектората към Висшия съдебен съвет (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.3 от КСО);

- военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“, както и Служителите в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, изпълняващи неотложни аварийно-възстановителни работи, оперативна защита при наводнения и операции по издирване и спасяване, химическа, биологическа и радиационна защита при инциденти и аварии, свързани с опасни вещества и материали, и овладяване на екологични инциденти (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.4 от КСО);

- лицата, които работят по допълнителен или втори трудов договор (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.6 от КСО) – по отношение на тях прекратяването и на двата трудови договора – основен и допълнителен или втори, е аб-

солютно необходима предпоставка за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

- морските лица (осигурени лица по чл.4а от КСО).

В тази връзка при подаване на заявление за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст единствено изброените категории лица следва да приложат и документ за прекратяване на осигуряването – заповед за прекратяване на съответното трудово или служебно правоотношение.

За кои категории осигурени лица прекратяването на осигуряването не е необходимо при пенсиониране?

Считано от 01.01.2012 г. условието за прекратяване на осигуряването, с оглед отпускането на пенсия за осигурителен стаж и възраст за лицата, осигурени на основание чл.4, ал.1, т.5 и т.7 – 9, ал.2, ал.3, ал.5 и ал.7 от КСО, не е задължително. **Това са следните категории осигурени лица:**

- членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията, и членовете на кооперации, работещи без трудово правоотношение (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.5 от КСО);

- изпълнителите по договор за управление и контрол на търговски дружества, еднолични търговци, неперсонифицирани дружества, както и синдиците и ликвидаторите (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.7 от КСО);

- лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности и служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.8 от КСО);

- специализантите, които получават възнаграждение по договор за обучение за придобиване на специалност по номенклатурата на специалностите, определена по реда на чл.181, ал.1 от Закона за здравето (осигурени лица по чл.4, ал.1, т.9 от КСО);

- работниците и служителите, наети на работа при един работодател за не повече от 5 работни дни (40 часа) през календарния месец или наети на работа при повече работодатели – при всеки от тях за не повече от 5 работни дни или 40 часа (осигурени лица по чл.4, ал.2 от КСО);



*По отношение на лицата, работещи по трудов договор за не повече от 5 работни дни (40 часа) през календарния месец, изискването за прекратяване на осигуряването при пенсиониране **не се прилага единствено при условие, че за лицето този договор не се явява допълнителен или втори трудов договор.** В случай, че договорът за работа до 5 работни дни в месеца е допълнителен или втори трудов договор на лицето, същият следва да бъде прекратен, наред с основния трудов договор, за да може лицето да упражни правото си на пенсиониране.*

- лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност (осигурени лица по чл.4, ал.3, т.1 от КСО);



Упражняващи свободна професия са лица, които упражняват дейност:

- на основание на предварителна регистрация, определена с нормативен акт – нотариуси, адвокати, експерт-счетоводители, лицензирани оценители, експерти към съда и прокуратурата, медицински специалисти, застрахователни агенти по чл.164, ал.1 от Кодекса за застраховането и др.;

- като плащат патентен данък и не са еднолични търговци;

- като извършват професионална дейност на свой риск и за своя сметка – дейци на науката, културата, образованието, архитекти, икономисти, инженери, журналисти и други физически лица, упражняващи свободна професия, регистрирани с ЕИК по регистър БУАСТАТ, извън тези по т.1 и 2.

- лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества и физическите лица – членове на неперсонифицирани дружества (осигурени лица по чл.4, ал.3, т.2 от КСО);

- регистрираните земеделски производители и микробиопродуценти (осигурени лица по чл.4, ал.3, т.4 от КСО);

- лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, по т.нар. граждански договори (осигурени лица по чл.4, ал.3, т.5 и 6 от КСО);

- лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник (осигурени лица по чл.4, ал.5 от КСО);

- съпругът/съпругата на дългосрочно командирован служител в дипломатическа служба за времето, през което е пребивавал в чужбина по време на задграничния му мандат (осигурени лица по чл.4, ал.7 от КСО).

Прекратяване осигуряването на работещи по трудови и служебни правоотношения

Прекратяването на осигуряването на **работниците и служителите** е свързано с прекратяването на трудовото правоотношение по смисъла на чл.335 от КТ:

- при прекратяване с предизвестие – с изтичане срока на предизвестие;

- в случай на неспазване на предизвестие – с изтичане на съответната част от срока на предизвестие;

- при прекратяване без предизвестие – от момента на получаване на писменото изявление за прекратяване на правоотношението.

Датата на прекратяване на трудовия договор се удостоверява и чрез подаване на уведомления в съответната ТД на НАП по реда на Наредба №5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62, ал.4 от КТ.

За лицата, работещи по повече от едно трудово правоотношение, прекратяването на всички трудови договори е абсолютна предпоставка за упражняване правото на пенсия.

Една специална хипотеза на прекратяване на трудово правоотношение е свързана със смърт на работодател физическо лице, което не е едноличен търговец. В тези практически изключително редки случаи трудовото правоотношение на наетия от него работник или служител се прекратява автоматично, а прекратяването на осигуряването се удосто-

верява с трудовия договор и с препис от акта за смърт на работодателя.

Прекратяването на осигуряването на държавните служители е регламентирано в чл.108 от Закона за държавния служител. Служебното правоотношение се прекратява от органа по назначаването с административен акт, който се издава в писмена форма и трябва да съдържа правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба.

Прекратяване осигуряването на магистратите и съдебните служители

Съдиите, прокурорите и следователите, с изключение на председателите на върховните съдилища и главния прокурор, се освобождават от длъжност **с решение на Висшия съдебен съвет (ВСС)**. Решенията на ВСС подлежат на обжалване пред Върховния административен съд и произвеждат действие след влизането им в сила.

Основанията за освобождаване от длъжност на магистратите са регламентираны в чл.129, ал.3 от Конституцията и в чл.165 от Закона за съдебната власт, както следва:

1. навършване на 65-годишна възраст;
2. подаване на оставка;
3. влизане в сила на присъда, с която е наложено наказание „лишаване от свобода“ за умишлено престъпление;
4. трайна фактическа невъзможност да изпълняват задълженията си за повече от една година;
5. наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно освобождаване от длъжност“.

Служителите в администрацията на Висшия съдебен съвет, на Инспектората към Висшия съдебен съвет, на Националния институт на правосъдието и на всички органи на съдебната власт (съдилища, прокуратури и следствени служби) са **съдебни служители**.

Съгласно чл.140 от Закона за съдебната власт, съдебните служители се освобождават от административните ръководители на районните, окръжните, специализираната, военно-окръжните, апелативните, военно-апелативната и апелативната специализирана прокуратури.

Как може да се защити работодателят от фалшиви болнични листове?

Красимира АТАНАСОВА, юрист

Общозвестно е, че има случаи, в които работещите прибегват до снабдяване с фалшиви болнични листове, за да оправдаят отсъствието си от работа, като същевременно си спестяват „изразходването“ на платения годишен отпуск или ползването на неплатен отпуск. Интригуваща е статистиката, която сочи, че преди Коледните и Новогодишните празници например, се разразява истинска епидемия от „боледуващи служители“, които заминават на екскурзии или просто пътуват за развлечение, обикалят магазините и заведенията, виждат се с приятели и по всякакъв начин нарушават иначе „предписания им“ домашен режим на лечение.



Мнимото боледуване може да се явява своеобразно спасение за служителя през време, което е особено натоварено за фирмата или при предстоящи отговорни задачи, възложени персонално на „разболелия се“. Освен, че може да се квалифицира като злоупотреба с правото на отпуск поради болест, това поведение неминуемо се отразява негативно на работния процес и на микроклимата в колектива, поради което не трябва да бъде толерирано от работодателя по никакъв начин.

Една от най-често срещаните ситуации, в които се прибегва до фалшиви болнични листове, е свързана с осуетяване или отлагане на предстоящо дисциплинарно наказание или уволнение. Не са малко случаите, в които поради продължително фалшиво боледуване работодателят на практика е в невъзможност да прекрати трудовото правоотношение на работника или служителя. Ето защо работодателят трябва да е наясно с правните меха-

низми, чрез които може да противодейства в случаите, когато с доверието му се злоупотребява, като му се представят болнични листове, за които е убеден или за които предполага, че са фалшиви.

Нормативна уредба

Процедурата по обжалване на болничните листове като актове на медицинската експертиза е уредена в чл.112 от Закона за здравето (обн., ДВ, бр.70 от 10.08.2004 г., посл. изм. и доп., бр.60 от 07.08.2012 г.).

Организацията на органите на медицинската експертиза, тяхната компетентност при издаване на актовете, които служат като основание за ползване на отпуск поради временна неработоспособност, както и общите и специфичните изисквания, на които трябва да отговарят те, са установени в следните подзаконови нормативни актове:

- Наредба за медицинската експертиза (НМЕ, обн., ДВ, бр.36 от 14.05.2010 г., посл. изм. и доп., бр.41 от 31.05.2011 г.);
- Правилник за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинските експертизи (ПУОРОМЕРКМЕ, обн., ДВ, бр.34 от 04.05.2010 г., посл. изм. доп., бр.41 от 31.05.2011 г.);
- Инструкция №1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност (издадена от управителя на НОИ, обн., ДВ, бр.44 от 10.06.2011 г., в сила от 01.07.2011 г.).

Кой може да обжалва болничен лист?

Лицата, които имат право да обжалват болничните листове при съмнения в тяхната редовност, са изчерпателно изброени в чл.112, ал.1 от Закона за здравето. Това са:

- осигурителите (работодателите);

- самите освидетелствани лица (лицата, на които се издават болничните листове);
- компетентните длъжностни лица от Националния осигурителен институт;
- Агенцията за социално подпомагане;
- Агенцията за хората с увреждания;
- органите на медицинската експертиза на работоспособността.

На практика, най-често в ролята на оспорващи актовете на медицинската експертиза са работодателите и осигурителният орган – НОИ, тъй като те са засегнати в най-голяма степен от мнимото боледуване.

В чл.9, ал.3 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО) е установено правото, съответно задължението на работодателя да проверява дали представените му болнични листове са издадени в съответствие с разпоредбите на Наредбата за медицинската експертиза и при установяване на несъответствия да ги връща на съответните здравни органи за поправка или да ги обжалва по реда на чл.112 от Закона за здравето.

Ако лекуващият лекар или АКК, издали болничния лист, са допуснали техническа грешка, например в личните данни на лицето, това едва ли може да послужи като основание за обжалване. В такива случаи връщането на болничния лист на органа на медицинската експертиза, който го е издал, за отстраняване на грешката, е по-удачната алтернатива, която работодателят следва да избере.



Независимо от това, в случаите, в които не се е възползвал от възможността сам да оспори незаконосъобразно издаден и представен му болничен лист, работодателят не носи никаква административнонаказателна отговорност. Това е свързано с разбирането, че правото на жалба е предназначено да защити права и законни интереси, поради което упражняването му зависи изцяло от волята на неговия носител.

Процедура по обжалване на болничен лист

Обжалването на болничен лист създава задължение за по-горестоящия орган на медицинската експертиза да се произнесе относно неговата законосъобразност, като извърши цялостна проверка дали болничният лист е издаден от оправомощено лице, дали отговаря на изискванията за форма и реквизити, както и дали са спазени процедурните правила.

Съгласно чл.112, ал.1, т.1 – 3 от Закона за здравето, жалба срещу болничен лист работодателят може да подаде по следния ред:

1. срещу болничен лист, издаден еднотично от лекуващия лекар – пред лекарската консултативна комисия (ЛКК), в 14-дневен срок от представянето му;
2. срещу болничен лист, издаден от центровете за спешна медицинска помощ – пред ТЕЛК, в 14-дневен срок от получаването му;
3. срещу болничен лист, издаден от АКК – пред ТЕЛК, в 14-дневен срок от представянето му.



По отношение решенията на АКК, с които по принцип се удостоверява по-продължителна временна неработоспособност, чл.112, ал.2 от Закона за здравето установява алтернативен ред за обжалване – пред регионалния съвет по чл.111 от Закона за здравето. Регионалният съвет е орган с контролни функции по отношение актовете, издавани от органите на експертизата на временната неработоспособност. Той е създаден със заповед на директора на съответния Регионален център по здравеопазване (РЦЗ) и в състава му се включват представители на РЦЗ, на ТП на НОИ и на Регионалната здравноосигурителна каса (РЗОК).

Регионалният съвет се произнася по жалбите в 10-дневен срок след повторна експертиза на временната неработоспособност, извършена от определена от него специализирана АКК съобразно вида на заболяването. При положение, че се установи нарушение при из-

даването на обжалвания болничен лист, регионалният съвет го отменя, като работоспособността се установява с решението на повторната експертиза.

Специализираната според вида на заболяването АКК, която извършва повторната експертиза, се произнася не само по документи, т.е. проверката ѝ не се ограничава само до това спазени ли са от външна, формална страна, предписаните от закона процедурни правила, а отново преглежда (освидетелства) лицето. Ето защо този ред на атакуване на подозиран като фалшив болничен лист е особено удачен в случаите, когато се съмнявате, че освидетелстваното лице изобщо боледува или че боледува от посочената в обжалвания болничен лист диагноза. При всички положения обаче трябва да имате предвид, че някои заболявания, и особено остриите им проявления, трудно могат да бъдат диагностицирани след изтичане на известен период от време. За съжаление практиката показва, че именно такива диагнози се използват при издаване на фалшиви болнични листове, предимно с кратка продължителност на периода на временната неработоспособност.

Ако решите да се възползвате от възможността да обжалвате болничен, издаден от АКК, пред регионалния съвет, следва да сте наясно, че **това е пречка за обжалването му пред ТЕЛК, но само до произнасянето на регионалния съвет**. В случай, че с решението си регионалният съвет отхвърли жалбата, можете да обжалвате повторно болничния лист, този път пред ТЕЛК. В тази хипотеза 14-дневният срок за обжалване пред ТЕЛК тече от датата на получаване на решението на регионалния съвет.

Практиката показва, че в повечето случаи работодателите не могат да се ориентират точно къде да подадат жалбата си, до кого да я адресират и т.н. Това е напълно естествено, предвид спецификите в организацията на медицинската експертиза и на самата материя, но не бива да се превръща в аргумент да не се предприемат необходимите действия за атакуване на фалшив болничен лист.



*Когато не сте наясно или се колебаете **къде да подадете жалбата си**, винаги можете да се обърнете за съдействие и указания към съответното ТП на НОИ.*

При всички положения няма да сбъркате, ако адресирате жалбата до съответната Регионална здравна инспекция (РЗИ)/ Регионален център по здравеопазване (РЦЗ), каквато има във всеки окръжен град. Адресите на РЗИ са налични в интернет.

В началото на всяка календарна година именно директорите на РЗИ определят съставите на АКК (общи и специализирани), както и лечебните заведения, които насочват лицата за освидетелстване към съответната АКК.



*Спазването на **14-дневния срок за подаване на жалба** е от изключително важно значение, тъй като пропускането му автоматично преклудира възможността обжалваният акт да бъде преразгледан от по-горестоящия орган на медицинската експертиза, поради което жалбата ще бъде оставена без разглеждане.*

Във връзка със срока за обжалване на болничен лист следва да обърнете внимание, че той тече от датата, на която същият е представен на работодателя, и се брои в календарни, а не в работни дни. Правилото е, че срокът започва да се брои от деня, следващ деня на представяне на болничния, и изтича на 14-я ден, а ако той е неработен или непристъпен – срокът се счита за спазен, ако жалбата е подадена в първия следващ работен ден.



Ако сте притиснати от времето и изчаквате последния възможен момент за обжалване на болничния, препоръчително е да изпратите жалбата по пощата, с обратна разписка, като за дата на подаване на жалбата ще се счита датата на пощенското клеймо.

Във връзка с началния момент, от който се брои 14-дневният срок за обжалване, практиката показва, че нерядко мномо боледуващите прибягват до услугите на куриерски фирми, за да удостоверят датата на представяне на болничните. При всички положения обаче, не бива да забравяте задължението си като работодател да впишете датата на получаване на болничния лист в дневника по чл.9 от НИИПОПДОО.

Самата **жалба** е в свободен текст, като в нея следва да посочите:

- органа, до който я адресирате;
- наименованието на обжалващия осигурител; седалището и адреса му на управление; лицето, което го представлява (едноличен собственик, управител, изпълнителен директор и т.н.); ЕИК; добре е да посочите и телефон за връзка;
- индивидуализиращи белези на обжалвания болничен лист – уникален номер на самата бланка на болничния лист; евентуално органът, който го е издал; имената на освигдетелстваното лице; периодът на временната неработоспособност и гр.;
- кратко изложение на това в какво се състои нередовността на болничния лист;
- изрично формулирано искане обжалваният болничен лист да бъде отменен.

Жалбата следва да бъде подписана от лицето или лицата, които по закон представляват осигурителя. Когато същата се подава от пълномощник, към нея се прилага и пълномощното на лицето, което я е подписало.



Макар да не е установено изрично изискване в тази насока, добра практика е да уведомявате съответното ТП на НОИ за това, че сте обжалвали представен ви болничен лист. Това може да стане както с изпращане на копие от самата жалба, така и с отделно уведомително писмо. По този начин ще „оправдаете“ непредставянето на болничния лист в НОИ за изплащане.

В случай, че въпреки съмненията си в редовността на болничния лист, по някакви причини не сте го обжалвали, трябва да го представите за изплащане в НОИ по реда и в сроковете, установени в НИИПОПДОО. При подаване на документите в съответното ТП на НОИ може да отбележите нередностите, които сте забелязали, с оглед евентуалното обжалване на болничния лист от компетентните длъжностни лица в НОИ.

Какви са най-честите основания за обжалване на болничен лист?

Първата група нередовности, които могат да послужат като основание за обжалване на болничен лист и да доведат до отмяната му, са свързани с

нарушение на някое от правилата, регламентиращи компетентността на различните органи на медицинската експертиза при установяване и удостоверение на временна неработоспособност в зависимост от нейната продължителност.

При извършване на проверка дали представеният ви болничен лист е издаден от компетентен орган, следва да имате предвид, че:

- болничен лист за временна неработоспособност се издава еднолично от лекуващия лекар/лекарят по гентална медицина до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания. След изтичане на този отпуск болният се насочва към ЛКК (чл.13, ал.1 и ал.2 от НМЕ);
- в рамките на една календарна година на едно лице могат да се издават еднолично бол-



*При всички положения не бива да пропускате да приложите обжалвания болничен лист, като за целта **предварително трябва да си направите копие от него**. Предвид това, че предоставяте на органите на медицинската експертиза оригиналния екземпляр на болничния лист, **препоръчително е да изтъкнете това обстоятелство в самата жалба** – било в текста, било изрично да го посочите като приложение.*

В случай, че подавате жалбата по пощата, задължително е да я изпратите с обратна разписка, в която е препоръчително да впишете какво изпращате, а именно: „жалба и болничен лист“.

нични листове от един или повече лекари за не повече от общо 40 дни с прекъсвания (чл.13, ал.1 от НМЕ);

- лекарите от централите за спешна медицинска помощ могат да издават болнични листове за домашно лечение до 3 календарни дни (чл.7, ал.1, изр.3 от НМЕ);

- болничен лист за цялото време на болничното лечение се издава еднолично от лекуващия лекар или от лекаря по дентална медицина. В случаите, когато след болничното лечение болният се нуждае и от домашно лечение, при изписването му се издава един болничен лист от АКК, в който се включват дните за болничното лечение, включително деня на изписването, както и не повече от 30 дни за домашно лечение (чл.14, ал.1 от НМЕ).

Втората група основания за обжалване на болничен лист са свързани с

нарушаване на законоустановените изисквания за форма и реквизити.

Такива са например:

- липсата на подпис на издателя (на лекуващия лекар или на някой от членовете на АКК, които са поне двама), липсата на личен печат на лекаря или на лечебното заведение – при болничен лист, издаден от АКК;

- непопълването на някой от задължителните реквизити на бланката „Болничен лист“, която е по образец, утвърден от министъра на здравеопазването и управителя на НОИ;

- наличието на зачерквания или поправки, без отбелязване „поправката е моя/наша“, и подпис/и на издателя/ите;

- непосочването на имената и ЕГН-то на болния, родствената връзка и диагнозата в болничен лист за гледане на болен член от семейството (несъобразяване с изискването на чл.38, ал.3 от НМЕ) и т.н.

Третата група основания за обжалване на болничен лист са свързани с

нарушение на правилата, установени по отношение датата на издаване на болничния лист,

каквито са например:

- болничният лист се издава в деня, в който се установи временната неработоспособност, като не се допуска издаване на болничен лист,

в който датата на започването на отпуската е по-късна от датата на издаването му. Изключение се допуска само в случаите, когато временната неработоспособност е констатирана в деня, в който лицето е било на работа, независимо от отработените часове или след изтичане на работното му време. В тези случаи отпусъкът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от следващия календарен ден, независимо че той може да е неработен за лицето. Изключение се допуска и в случаите, когато болничният лист е продължение. В тези случаи отпусъкът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от деня, в който лицето е следвало да се яви на работа по предхождащия болничен лист, независимо че той може да е неработен за него (чл.9, ал.1 от НМЕ);

- болничен лист за минало време без предварителен преглед на болния не се издава. Изключение се допуска най-много до два дни в случаи на тежки остри или изострени хронични заболявания, когато при прегледа обективната находка, отразяваща естеството и стадия на даденото заболяване, доказва, че лицето е боледувало и е било в състояние на временна неработоспособност, но е било невъзможно прегледът да бъде извършен. В тези случаи причините за несвоевременното извършване на прегледа задължително подробно се мотивират в личната амбулаторна карта на лицето и се отбелязват в графа „бележки“ на болничния лист. При издаване на болничния лист денят на прегледа се включва в посочените два дни (чл.9, ал.4 от НМЕ).

Четвъртата група основания за атакуване на болничен лист са свързани с

нарушение на други задължителни правила на медицинската експертиза, в т.ч. и процедурни.

Такива са например:

- допускане на грешки при определяне и вписване на началния и крайния момент на временната неработоспособност, както и на нейната продължителност;

- издаване на болничен лист в нарушение на чл.12 от НМЕ, например за гледане на хронично болен, извън случаите, когато се прибавя ново заболяване, което утежнява състоянието му; за гледане на лице с трайно намалена работоспособност, на което е определена чужда помощ; за заболяване, за което с експертно решение на

ТЕЛК на лицето е определена трайно намалена работоспособност, извън случаите, когато са налице обективни данни за обострянето му.

Какви са последиците от обжалването на болничния лист?

Най-важната последица от обжалването на болничен лист, независимо дали от осигурителя или от експертите по работоспособността в съответното ТП на НОИ, е, че парично обезщетение за временна неработоспособност не се изплаща до окончателното произнасяне на компетентния орган – АКК или ТЕЛК.



За работодателя по-важно е това, че при обжалване на болничен лист, до окончателното произнасяне по жалбата, не дължи на лицето възнаграждение за първите 3 дни от временната неработоспособност (възнаграждението по §220 от ПЗР на КСО).

Ако болничният лист бъде потвърден, работодателят следва да изплати на лицето въпросното възнаграждение, като евентуално коригира данните, подадени в НАП за съответния месец.



Разбира се, работодателят може да реши да уволни дисциплинарно лицето на основание чл.190, ал.1, т.2 от КТ, поради неявяване на работа в течение на два последователни работни дни.

При вземане на това решение обаче той трябва да е сигурен, че разполага с достатъчно доказателства, че лицето е знаело, че болничният лист е фалшив.

НОВИНИ ОТ НОИ

Удостоверения за ползване на парични помощи за профилактика и рехабилитация ще се издават до 9 октомври 2012 г.

Националният осигурителен институт уведоми в интернет страницата си, че поради изчерпване на предвидените средства в Бюджета на държавното обществено осигуряване за 2012 г. прекратява действието на програмата за профилактика и рехабилитация за тази година.

Териториалните поделения на НОИ ще издават удостоверения за профилактика и рехабилитация до 9 октомври 2012 г. Включител-

но. Последната дата, на която лицата могат да постъпват в изпълнителите на дейността, е не по-късна от 23 октомври 2012 г.

Тази година програмата за профилактика и рехабилитация стартира на 1 март и за нейното финансиране е предвидена сумата от 15 362 329 лв. До момента за участие в програмата са издадени 32 569 удостоверения, като се очаква до нейното приключване още 6 900 лица да ползват парична помощ за профилактика и рехабилитация.

Най-често лицата провеждат рехабилитация за заболявания на опорно-двигателния апарат, периферната и централната нервна система.

В кои случаи се зачита осигурителен стаж без работникът или служителят да е упражнявал трудова дейност?

Снежана МАЛАКОВА, юрист

„Осигурителен стаж“ е понятие на осигурителното законодателство, чиято легална дефиниция е дадена в чл.9, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Според цитираната разпоредба за осигурителен стаж на работниците и служителите се зачита периодът от календарното време, през който те са изпълнявали задълженията си по трудово правоотношение и за това време са внесени или са дължими законоустановените осигурителни вноски. На основание §9, ал.1 от ПЗР на КСО за осигурителен стаж се признава и времето, което се зачита за трудов стаж и за трудов стаж при пенсиониране, положен до 31 декември 1999 г. съгласно действащите дотогава разпоредби.

Нормата на чл.9, ал.3 от КСО предвижда изключение от това правило, като урежда няколко изчерпателно изброени хипотези, в които за осигурителен стаж се признава и период от време, през което не е съществувало трудово правоотношение или правоотношението е съществувало, но лицето е било обективно възпрепятствано да изпълнява задълженията си по него. Въпреки неупражняването на трудова дейност обаче, за целия период следва да бъдат внесени осигурителни вноски в размерите за фонд „Пенсии“ и за допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд, ако лицето е родено след 31.12.1959 г.

Времето, през което работникът или служителят не е работил поради незаконно недопускане или отстраняване от работа

Първата от предвидените хипотези (чл.9, ал.3, т.1 от КСО) касае времето, през което работникът или служителят не е работил поради незаконно недопускане или отстраня-

ване от работа. Случаите на незаконно недопускане по смисъла на посочената разпоредба са два:

1. когато работникът или служителят не е допуснат да изпълнява трудовите си задължения по съществуващо трудово правоотношение и
2. когато незаконното уволнение на работника или служителя е отменено, но същият не е допуснат от работодателя на работата, на която е възстановен с влязлото в сила съдебно решение.

Кодексът на труда допуска правната възможност работодателят да отстрани временно от работа свой работник или служител. Според нормата на чл.199, ал.1 от КТ две са основанията за такова отстраняване:

- работникът или служителят се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, като причината, която го е довела до това състояние, е без правно значение;
- работникът или служителят употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство.



За да се признае времето на недопускане или отстраняване от работа за осигурителен стаж, незаконното/неправилното поведение на работодателя трябва да бъде доказано по съдебен ред.

Освен това за целия период на незаконно недопускане или отстраняване от работа следва да се внесат осигурителни вноски за сметка на осигурителя върху последното брутно възнаграждение, ако лицето не е било осигурявано. Ако през този период лицето е било осигурявано на друго основание, осигурителните

вноски следва да се внесат върху разликата между последното брутно възнаграждение и осигурителния доход за периода, ако този доход е по-малък.

На основание §9, ал.1 от ПЗР на КСО във връзка с чл.352, ал.1, т.7 и 8 от КТ за осигурителен стаж се признава и времето на отстраняване от работа в случаите по чл.33, ал.2 – 4 от Кодекса на труда от 1951 г.:

- когато за извършено престъпление във връзка с работата, работникът или служителът е бил отстранен от работа, но не е бил привлечен като обвиняем по съответния ред;
- когато работникът или служителът е отстранен от работа от работодателя, след като е бил привлечен като обвиняем, както и времето на отстраняване от работа по реда на Наказателно-процесуалния кодекс (от съда или прокуратурата, като мярка за процесуална принуда), ако същият е бил оправдан или наказателното преследване е било прекратено поради това, че не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление.

Наличието на посочените обстоятелства, служещи като основание за зачитане на осигурителен стаж, се установява с влязла в сила присъда или с постановление на прокуратурата за прекратяване на наказателното производство.

Времето, през което работниците и служителите са били без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи

Втората хипотеза на зачитане на осигурителен стаж без да е осъществявана трудова дейност е уредена в чл.9, ал.3, т.2 от КСО. Според цитираната норма за осигурителен стаж се зачита времето, през което работниците и служителите са били без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи. Съгласно КТ заповедта за уволнение може да бъде отменена от работодателя – до предявяването на иск от работника или служителя пред съда, от съда – при уважаване на исквете по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ. В описаната хипотеза за осигурителен стаж се зачита времето от датата на уволнението до датата на възстановяване, т.е. до фактическото допускане на уволненото лице на работата, на която е

възстановено. За изчерпателност следва да се посочи, че в практиката се е наложило едно по-широко тълкуване на нормата на чл.9, ал.3, т.2 от КСО, според което времето на незаконно уволнение се зачита за осигурителен стаж, дори тогава, когато лицето не е предявило иск по чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на работата, от която е уволнено. В този случай за осигурителен стаж се признава времето от датата на уволнението до датата на влизане в сила на съдебното решение за отмяната му като незаконно.

И в тази хипотеза е задължително внасянето на осигурителни вноски, като в зависимост от датата на уволнението осигурителният доход включва:

- **за времето до 31.12.1999 г.** – присъденото и изплатено на лицето обезщетение по чл.225 от Кодекса на труда;
- **за времето от 01.01.2000 г. до 31.12.2001 г.** – последното брутно трудово възнаграждение на лицето преди уволнението, ако лицето не е било осигурено на друго основание. Ако лицето е било осигурено на друго основание, независимо върху какъв доход, за времето на незаконно уволнение не се дължат осигурителни вноски. За това време осигурителният му стаж се зачита на база упражняваната от него трудова дейност по чл.4 от КСО;
- **за времето от 01.01.2002 г. до 31.12.2002 г.** – последното брутно трудово възнаграждение, получено от лицето преди уволнението, ако в този период то не е било осигурявано на друго основание, или разликата между последното брутно трудово възнаграждение и дохода, върху който лицето е било осигурявано при друг осигурител след уволнението, ако този доход е в по-малък размер;
- **за времето след 01.01.2003 г.** – последното брутно трудово възнаграждение, получено от лицето преди уволнението, но не по-малко от минималния месечен осигурителен доход за съответната професия по икономическа дейност на осигурителя (т.нар. осигурителен праг).

Лицето е уволнено и е останало без работа поради задържане от органите на властта

Третата хипотеза за зачитане на осигурителен стаж при условията на чл.9, ал.3, т.3 от КСО урежда случаите, в които лицето е

уволнено и е останало без работа поради задържане от органите на властта. Тук възможните варианти са:

- уволненият работник или служител не е бил привлечен като обвиняем;
- уволненият работник или служител е бил привлечен като обвиняем, но е бил оправдан;
- наказателното производство е било прекратено;
- наложено на работника или служителя наказание „лишаване от свобода“ е признато по съответния ред за неоснователно наложено поради това, че същият не е извършил деянието или че извършеното деяние не съставлява престъпление.

Независимо от разнообразието на посочените възможни случаи, за осигурителен стаж се зачита целият период, през който уволненият работник или служител е останал без работа поради неоснователно предприетото срещу него наказателно преследване. Осигурителните вноски също се дължат за целия период, като същите са за сметка на републиканския бюджет и се изчисляват върху последното брутно възнаграждение.

Времето, през което трудоустроеното лице не работи, тъй като не му е предоставена подходяща работа от осигурителя съобразно предписанието на здравните органи

В чл.9, ал.3, т.4 от КСО е уредена четвъртата хипотеза за зачитане на осигурителен стаж. Съгласно цитираната разпоредба за осигурителен стаж се зачита времето, през което трудоустроеното лице не работи, тъй като не му е предоставена подходяща работа от осигурителя съобразно предписанието на здравните органи. Трудоустрояването е една от предвидените в трудовото законодателство форми на социална закрила на работници и служители, които поради влошеното си здравословно състояние и съответно намалената си работоспособност временно не могат да изпълняват възложените им с трудовия договор функции. Според предвиденото в чл.317, ал.1 от КТ, формите на трудоустрояване са две:

- преместване на друга, подходяща за работника или служителя работа и

- изпълнение на същата работа при облекчени условия на труд, като изборът зависи не от желанието на работодателя, а от предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи.

За целия период, през който трудоустроеното лице не е работило, поради това, че не му е предоставена подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи, осигурителят е длъжен да внесе за своя сметка нормативно установени вноски за фонд „Пенси“ и ДЗПО.

След прекратяване на трудовото правоотношение лицето е получаващо обезщетение за оставане без работа по чл.222, ал.1 от КТ

Последната, пета хипотеза за зачитане на осигурителен стаж на време, през което лицето не е работило, е предвидена в чл.9, ал.3, т.5 от КСО. Същата урежда случаите, в които след прекратяване на трудовото правоотношение на някое от основанията по чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 7 и 8 от КТ, а именно:

- закриване на предприятието;
- закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
- намаляване обема на работа;
- спиране на работата за повече от 15 работни дни;
- при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност;
- когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност, лицето е получаващо обезщетение за оставане без работа по чл.222, ал.1 от КТ.

За целия период на оставане без работа, за който е изплатено обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ, се внасят осигурителни вноски, които се разпределят между осигурителя и работника или служителя в съотношението по чл.6, л. 3, т.8 и 9 от КСО. Вноските се изчисляват върху изплатеното обезщетение.

РАБОТОДАТЕЛЯТ И ЕС

Определяне на приложимото законодателство по спогодбите в областта на социалната сигурност и социалното осигуряване

Георги ЖЕЛЕВ, юрист

Двустранните договори в областта на социалната сигурност и социалното осигуряване са международни договори, подписани от две държави, които приемат да прилагат един или повече от четирите принципа на координиране (равнопоставеност на гражданите на двете държави; сумиране на осигурителен стаж, придобит съгласно законодателствата на двете държави; запазване на придобити права; приложимост само на едно законодателство), във връзка с един или повече от осигурените социални рискове.

В България сключването на двустранни договори в областта на социалното осигуряване започва през 50-те години на XX век. Предвид съществуващите тогава социално-икономически и политически условия, първите двустранни международни договори в областта на социалното осигуряване са сключени между България и страните от бившия социалистически блок – Народна република Албания, Федеративна народна република Югославия, Съюза на съветските социалистически републики, Румънската народна република, Унгарската народна република, Полската народна република, Германската демократична република, Чехословашката социалистическа република.

От 1 януари 2007 г., с влизането на Република България в ЕС, спрямо държавите – членки на ЕС (Австрия, Белгия, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Холандия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Швеция, Испания, Обединеното кралство и Румъния) се прилагат правилата на Регламент (ЕО) №883/2004 и Регламент (ЕО) №987/2009.

Освен спрямо тези държави, към настоящия

момент са в сила и 9 международни договори в областта на социалното осигуряване, които се прилагат спрямо държави извън ЕС.

Действащите спогодби и конвенции са:

- Спогодба по държавното обществено осигуряване между Народна република България и Народна република Албания;
- Конвенция по социалното осигуряване между Народна република България и Федеративна народна република Югославия – прилагана се със Сърбия, Черна гора, Босна и Херцеговина. През месец ноември 2011 г. беше подписан нов договор с Република Сърбия, който не е влязъл в сила;
- Договор между Република България и Украйна за социално осигуряване;
- Договор между Република България и Република Македония за социално осигуряване;
- Спогодба между Република България и Република Хърватия за социално осигуряване;
- Спогодба между Република България и Държавата Израел за социална сигурност;
- Договор между Република България и Република Молдова за социално осигуряване;
- Спогодба за социална сигурност между Република България и Република Корея;
- Договор между Република България и Руската Федерация за социална сигурност.

Във всеки от тези международни договори има разпоредби за определяне на приложимото законодателство, като въпреки привидното на пръв поглед сходство в съдържанието на разпоредбите, всеки един от действащите двустранни договори в областта на социалното осигуряване има своя специфика, която го отличава от останалите, основно поради особеностите в осигурителните законодателства на държавите съдоговорители към момента на сключването им.



В зависимост от годината на влизане в сила на международния договор, компетентната българска институция за прилагане на разпоредбите за определяне на приложимото законодателство е или Националният осигурителен институт, или Националната агенция по приходите.

№	Наименование на двустранния договор	В сила от ...	Компетентна институция
1.	Спогодба по държавното обществено осигуряване между Народна република България и Народна република Албания	01.05.1953 г.	НОИ
2.	Конвенция по социалното осигуряване между Народна република България и Федеративна народна република Югославия	01.09.1958 г.	НОИ
3.	Договор между Република България и Украйна за социално осигуряване	01.04.2003 г.	НОИ
4.	Договор между Република България и Република Македония за социално осигуряване	01.08.2003 г.	ПОИ
5.	Спогодба между Република България и Република Хърватия за социално осигуряване	01.10.2004 г.	ПОИ
6.	Договор между Република България и Република Молдова за социално осигуряване	01.09.2009 г.	НАП
7.	Спогодба между Република България и Държавата Израел за социална сигурност	01.09.2009 г.	НАП
8.	Договор между Република България и Руската Федерация за социална сигурност	20.03.2010 г.	НАП
9.	Спогодба за социална сигурност между Република България и Република Корея	01.03.2010 г.	НАП

Спогодба по държавното обществено осигуряване между Народна република България и Народна република Албания

Съгласно разпоредбите на спогодбата, при провеждането на всички видове обществени осигуровки се прилага законодателство на държавата, на чиято територия осигуряваният получава заплата и е задължително осигурен от предприятието. Гражданите на двете държави, които са на служба в дипломатическата мисия, търговското представителство, консулствата и други обществено-административни учреждения (митнически, паспортни органи и други) в другата държава, се осигуряват въз основа на законодателството на държавата, на чиято територия е седалището на предприятието. Спогодбата предвижда в случай, че гражданите, осигурени в двете държави, пенсионерите и техните семейства, имат нужда от здравни грижи през време на пребиваването си в територията на другата държава, то тези грижи да се полагат от осигурителя в тази държава според мястото на пребиваването.

Конвенция по социалното осигуряване между Народна република България и Федеративна народна република Югославия

Съгласно разпоредбите на конвенцията работниците, постъпили на работа в едната от договарящите страни, са осигурени по законодателството, което е в сила в мястото на тяхната работа. **От това правило има из-**

ключения, които се отнасят до лицата, работещи в дипломатическите, консулските и други учреждения и органи на държавната администрация (митнически, паспортни и други учреждения) на едната от договарящите страни, които работят в другата страна, като спрямо тях се прилагат разпоредбите на страната-изпращач, ако тези лица са нейни граждани. Същото важи и за лицата, постъпили на работа при служителите на посочените учреждения или органи, ако са граждани на страната-изпращач. Спрямо работниците в предприятията за сухоземен, воден и въздушен транспорт, както и от други предприятия, изпратени на работа на територията на другата договаряща страна, се прилага законодателството на договарящата страна, в която се намира предприятието, което ги изпраща.

Договор между Република България и Украйна за социално осигуряване

Съгласно разпоредбите на договора относно приложимото законодателство, спрямо заетите лица се прилага законодателството на тази държава, на чиято територия те извършват трудова дейност, независимо от мястото на пребиваване.

От това правило има няколко изключения по отношение на определени категории лица:

- спрямо лицата, извършващи самостоятелна дейност, с постоянно пребиваване на територията на едната държава, които осъществяват трудова дейност на територията на двете държави, се прилага законода-

телството на държавата, в която тези лица пребивават постоянно;

- лицата, работещи по трудово правоотношение на територията на едната държава и командировани от работодателя си на територията на другата държава да извършват дейност в полза на този работодател, продължават да се подчиняват на законодателството на първата държава, при условие че срокът на командировката не надвишава двадесет и четири месеца;

- държавните служители и приравнените към тях лица, изпратени от държавните органи на едната държава на територията на другата държава, се подчиняват на законодателството на първата договаряща страна;

- лицата, наети в предприятие за автомобилен, железопътен или въздушен транспорт, извършващо международни превози на територията на двете държави, се подчиняват на законодателството на държавата, на територията на която е регистрирано съответното предприятие;

- членовете на екипажа на кораб, както и други лица, наети на борда на кораба, се подчиняват на законодателството на държавата, под чийто флаг плава корабът;

- спрямо сътрудниците на дипломатическите представителства и членовете на консулствата на договарящите страни се прилагат разпоредбите на Виенската конвенция за дипломатическите отношения от 18 април 1961 г. и на Виенската конвенция за консулските отношения от 24 април 1963 г.;

- спрямо лицата, наети по трудов договор в дипломатическите представителства или консулствата, се прилага законодателството на държавата, на чиято територия пребивават постоянно. Тези лица могат да изберат да се подчиняват на законодателството на държавата, на която принадлежи дипломатическото представителство или консулство, при условие че са граждани на тази държава. Това право на избор може да бъде осъществено в срок три месеца от деня на назначаването им.

Договор между Република България и Република Македония за социално осигуряване

Съгласно разпоредбите на договора относно приложимото законодателство, задължението за осигуряване се определя съгласно правните разпоредби на страната, на чиято територия работи лицето, и в случай, когато постоянното местожителство на работещия или седището на работодателя се намира на територията на другата държава.

Специални разпоредби са предвидени относно статута на лицата, изпратени от работодателя, със седище на територията на едната страна, на територията на другата държава. В този случай изпратеното лице следва да се осигурява според законодателството на държавата, в която е седището на изпратилия го работодател. В страната, в която се осъществява дейността, за срока на договора, но за не повече от 24 календарни месеца, за изпратения не следва да се внасят осигурителни вноски. Предвид това, когато български работодател изпрати временно на работа в Македония свой служител, същият следва да продължи да бъде осигуряван съгласно българските правни разпоредби за срока на изпращането, но най-много до 24 месеца. За да не се търсят осигурителни вноски в Македония, е предвиден двуезичен формуляр, с който лицата следва да се снабдят преди заминаването си за Македония. Този формуляр съдържа информация за изпратеното лице и неговия работодател; предприятието, в което е изпратено на територията на другата страна и срока на изпращане. Документът удостоверява, че съгласно договора, за посочения срок лицето се осигурява в България и за него не следва да се внасят осигурителни вноски в Македония. По същия начин се процедурира и за лицата, изпратени в България от македонски работодатели. Ако извършването на дейността трябва да бъде продължено за период, по-дълъг от предвидените 24 месеца, посоченият срок може да бъде продължен по общо искане на работодателя и работещия най-много до 24 месеца при съгласие на компетентния орган на договарящата страна, в която се извършва дейността.

В следващия брой ще разгледам и разпоредбите за приложимото законодателство в двустранните международни договори с Хърватия, Молдова, Израел, Русия и Корея.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ ЗА...

Обезщетението по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда

Лариса ТОДОРОВА, юрист

В кои случаи на прекратяване на трудовия договор се изплаща обезщетението за оставане без работа?

За да възникне правото на това обезщетение, е необходимо да са налице следните предпоставки:

1. Прекратяване на трудовия договор на посочените в разпоредбата на чл.222, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) правни основания.

2. Оставане без работа или постъпване на работа след уволнението с по-ниско трудово възнаграждение.

Задължението за работодателя да изплати обезщетението възниква, когато той е прекратил трудовия договор на работника или служителя на едно от следните правни основания:

- закриване на предприятието (чл.328, ал.1, т.1 КТ);
- закриване на част от предприятието или съкращаване на щата (чл.328, ал.1, т.2 КТ);
- намаляване обема на работа (чл.328, ал.1, т.3 КТ);
- спиране на работата за повече от 15 работни дни (чл.328, ал.1, т.4 КТ);
- при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност (чл.328, ал.1, т.7 КТ);
- когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност (чл.328, ал.1, т.8 КТ).

От горното следва, че ако трудовият договор не е прекратен на нито едно от посочените основания, то

при оставане без работа след прекратяването работникът или служителят няма право на обезщетение съгласно чл.222, ал.1 КТ.

Под „оставане без работа“ разпоредбата има предвид да не е възникнало ново трудово правоотношение или ако е възникнало, то трудовото възнаграждение да е по-ниско от получаваното по прекратения трудов договор.

Следователно работодателят, прекратил трудовия договор, не дължи обезщетение, само когато лицето е започнало работа по трудов договор, сключен с работодател по смисъла на §1, т.1 от допълнителните разпоредби на КТ. Законът не поставя други изисквания или ограничения за възникване на правото на обезщетение по чл.222, ал.1 КТ.

Какъв е размерът на обезщетението и как се изчислява?

Обезщетението е в размер на брутно трудово възнаграждение за времето на оставане без работа, но за не повече от един месец или за по-дълъг срок, ако това е предвидено с колективен трудов договор или с индивидуалния трудов договор.

Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово



възнаграждение, той има право на разликата за същия срок. В този случай следва да се представи документ за размера на трудовото възнаграждение, издаден от работодателя, при когото работникът или служителят е постъпил на работа.

Размерът на обезщетението за оставане без работа по чл.222, ал.1 КТ се определя съгласно чл.228, ал.1 КТ. За база при определяне на размера служи полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за обезщетението, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение.

Ако трудовото правоотношение е прекратено по време на отпуск поради бременност и раждане, от кога започва да тече срокът на оставане без работа?

Съгласно чл.163, ал.1 КТ продължителността на отпуска поради бременност и раждане е 410 дни, от които 45 дни преди раждането. Според чл.45, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските отпускът поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете се ползва, както следва:

1. в размер 135 дни, от които 45 дни преди раждането – въз основа на съответен акт на здравните органи, издаден по реда на чл.26, ал.1 от Наредбата за медицинската експертиза (болнични листове);

2. в размер на остатъка до 410 дни – въз основа на писмено заявление на майката до предприятието, към което се прилага акт за раждане на детето и декларация съгласно приложение №7.

От цитираната разпоредба е видно, че периодът на бременност и раждане е разделен на два периода: единият, с продължителност от 135 дни, за който се издават болнични листове, и другият, след 135-ия ден, за остатъка до 410 дни. За първия период от време майката е в състояние на неработоспособност, а през втория е работоспособна и може да се върне на работа или да подаде заявление до работодателя за ползване на отпуск.

С оглед на гореизложеното следва да се приеме, че за лице, чието трудово правоотношение е прекратено по време на отпуск поради бременност и раждане през първия период до 135-ия ден, срокът на оставане без работа, през който се изплаща обезщетение по чл.222, ал.1 КТ, започва да тече от 136-ия ден. През този период – до 135-ия ден, майката е в състояние на неработоспособност и не съществува възможност да си търси работа.

За лице, чието трудово правоотношение е прекратено по време на отпуск поради бременност и раждане през втория период (след 135-ия ден за остатъка до 410 дни), срокът на оставане без работа, през който се изплаща обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ, започва да тече от деня, следващ деня, в който е прекратено трудовото правоотношение. След прекратяване на трудовото правоотношение в тази хипотеза съществува възможност и майката не е възпрепятствана да си търси и да започне работа.

За лице, чието трудово правоотношение е прекратено по време на отпуск поради бременност и раждане през втория период (след 135-ия ден за остатъка до 410 дни), срокът на оставане без работа, през който се изплаща обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ, започва да тече от деня, следващ деня, в който е прекратено трудовото правоотношение. След прекратяване на трудовото правоотношение в тази хипотеза съществува възможност и майката не е възпрепятствана да си търси и да започне работа.

Ако работникът или служителят е работещ пенсионер, при прекратяване на трудовото му правоотношение има ли право на обезщетението за оставане без работа, при положение че получава пенсия за осигурителен стаж и възраст?

Обезщетението за оставане без работа по чл.222, ал.1 КТ се изплаща в резултат на прекратяване на трудов договор на посочените в разпоредбата правни основания на работник или служител, който е останал без работа или е постъпил на работа след уволнението с по-ниско трудово възнаграждение. Законът не поставя други изисквания или ограничения за възникване на правото на обезщетение по чл.222, ал.1 КТ.

Обстоятелството, че работникът или служителят получава пенсия за осигурителен стаж и възраст, няма правно значение и не е пречка за изплащане на обезщетението.

В какъв срок работодателят е длъжен да изплати обезщетението?

Работникът или служителят следва да поиска от бившия си работодател изплащането на това обезщетение, като удостовери оставането си без работа или постъпването си на работа с по-ниско трудово възнаграждение.

От горното е видно, че обезщетението по чл.222, ал.1 КТ е дължимо от работодателя, когато изтече периодът (един месец или по-дълъг период – ако е предвиден).

Работникът или служителят следва да удостовери пред работодателя оставането си без работа, като представи трудовата си книжка. От нея ще е видно дали в периода от един месец (или за по-дълъг срок – ако е предвиден) е започвал работа по трудов договор. **В практиката е прието работникът или служителят да подава и декларация,** че за съответния период не е работил по трудово правоотношение.

Ако от трудовата книжка е видно, че работникът или служителят в съответния период е постъпил на работа и ако трудовото му възнаграждение е по-ниско от това, което е получавал преди уволнението, той има право на разликата между възнагражденията.



Кодексът на труда не предвижда изрично срок, до който работникът или служителят може да предяви искане за изплащане на обезщетението по чл.222, ал.1 КТ пред работодателя. Предвиден е обаче 3-годишен давностен срок за предявяване на иск по съдебен ред (чл.358, ал.1, т.3 КТ). Като парично вземане, вземането за обезщетението става изискуемо след изтичането на максималния срок, за който се дължи (1 месец или по-дълъг период – ако е предвиден). Следователно 3-годишният давностен срок започва да тече, считано от деня, следващ този, в който е изтекъл срокът, за който се дължи обезщетението. С оглед на това, в случай че искането пред работодателя бъде направено след изтичането на 3-годишния срок, той може да откаже изплащането му, а в случай че лицето предяви претенциите си по съдебен ред – да се позове на изтекла давност.

Периодът, за който се изплаща обезщетението, зачита ли се за трудов стаж? А за осигурителен стаж?

Времето на изплащане на обезщетението по чл.222, ал.1 КТ не се зачита за трудов стаж.

Това време, обаче, се зачита за осигурителен стаж съгласно чл.9, ал.3, т.5 КСО, като за периода се внасят осигурителни вноски върху полученото обезщетение, като за работниците и служителите те са в съотношението по чл.6, ал.3, т.8 и 9 КСО. Осигурителните вноски са в размерите за фонд „Пенсии“ и за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Учителския пенсионен фонд (чл.9, ал.5 КСО).

Вписва ли се изплащането на обезщетението в трудовата книжка? Кога се извършва вписването и какви данни се вписват?

Съгласно чл.349, ал.1, т.10 КТ в трудовата книжка на работника или служителя се вписват изплатените обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, т.е. независимо от основанията за изплащането им.

Вписването се извършва, когато работодателят изплати обезщетението. Вписва се основанието за изплащане на обезщетението – чл.222, ал.1 КТ: периодът, за който е изплатено (за време от – до) и размера на обезщетението (изплатена сума лв.). Вписва се наименованието (фирма) на работодателя, като се полага подпис от съответното лице, изплатило сумата, и се поставя печатът на работодателя. Посочените данни се вписват на стр.26 – 27 от трудовата книжка.

Тъй като обезщетението за оставане без работа по чл.222, ал.1 КТ не се зачита за трудов стаж, не се извършва вписване като трудов стаж.

Ако работодателят впише в трудовата книжка, че обезщетението е изплатено (с уговорката плащането да се извърши на по-късен етап), но не го плати, как служителът може да докаже, че не е получил обезщетението?

Трудовата книжка е официален удостоверение документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя (чл.347 КТ). Работодаателят носи отговорност за верността на вписаните данни в трудовата книжка.

В случая, за да е вярно, вписването в трудовата книжка следва да бъде извършено след изплащане на обезщетението. Работодателят е длъжен да начисли обезщетението във вedomостите за заплати и да го изплати (срещу подпис върху вedomостта, срещу разписка или по банков път). Следователно **доказателство, че обезщетението е изплатено, е наличието на съответните счетоводни документи, оформени по установения ред**. Ако липсват доказателства за изплащане на обезщетението, следва, че обезщетението не е изплатено, т.е. в трудовата книжка са вписани неверни данни.

Какви са правата на работника или служителя, в случай че работодателят не му изплати дължимото обезщетение? Съществува ли възможност обезщетението да се изплати от НОИ?

В случай, че работодателят не изплати доброволно дължимото обезщетение съгласно чл.222, ал.1 КТ, работникът или служителят има право да претендира вземането си по съдебен ред в тригодишен давностен срок (чл.358, ал.1, т.3 КТ). Като парично вземане, вземането за обезщетението става изискуемо след изтичането на максималния срок, за който се дължи (един месец или по-дълъг период – ако е предвиден). Следователно 3-годишният давностен срок започва да тече, считано от деня, следващ този, в който е изтекъл срокът, за който се дължи обезщетението.

С оглед на това, в случай, че искането пред работодателят бъде направено след изтичането на 3-годишния срок, той може да откаже изплащането на обезщетението, а в случай, че лицето предяви претенциите си по съдебен ред – да се позове на изтекла давност.

Обезщетението по чл.222, ал.1 КТ се дължи от работодателя. **Липсва правно основание обезщетението да бъде изплатено от НОИ**, независимо от причината, поради която то не е изплатено на работника или служителя от работодателя. Националният осигурителен институт има задължение да изплаща само обезщетенията, предвидени в Кодекса за социално осигуряване и ако са налице установените изисквания.

Възможно ли е обезщетението по чл.222, ал.1 КТ да се получава едновременно с обезщетение за временна неработоспособност, което се изплаща от НОИ?

Трудовото правоотношение на работника/служителя се прекратява от определен момент. От този момент нататък съществува възможност той да търси работа и да възникне друго трудово правоотношение, поради което датата, от която започва да тече срокът за оставане без работа, е денят, следващ датата на прекратяването.



От този принцип има изключение, предвидено в чл.42, ал.2 КСО относно случаите на настъпване на временна неработоспособност до 30 календарни дни от прекратяването на трудовия договор или осигуряването. Разпоредбата не допуска паричното обезщетение за временна неработоспособност да се изплаща на лица, които получават обезщетение за оставане без работа, изплащано по Кодекса на труда. В този случай срокът на оставане без работа започва да тече след изтичането на срока на временната неработоспособност.

В периода на временната неработоспособност лицето е неработоспособно и не съществува възможност да си търси работи и съответно да сключи друг трудов договор. Тъй като обезщетението по чл.222, ал.1 КТ е за оставане без работа, то срокът „но за не повече от един месец“ или „за по-дълъг срок“ (ако такъв е предвиден с КТД или в трудовия договор), започва да тече след възстановяване работоспособността на лицето, т.е. след изтичане на болничния лист.

Възможно ли е обезщетението по чл.222, ал.1 КТ да се получава едновременно с обезщетението за безработица, което се изплаща от НОИ?

Съгласно чл.54з, ал.1 КСО **изплащането на паричното обезщетение за безработица се спира за периода, през който лицето получа-**

ва обезщетение за оставане без работа на основание чл.222, ал.1 КТ.

Следователно не е възможно за един и същ период да се получава парично обезщетение за безработица по КСО и парично обезщетение за оставане без работа по чл.222, ал.1 КТ.

Работодателят дължи ли здравни вноски върху обезщетението по чл.222, ал.1 КТ?

Върху сумата на изплатеното обезщетение по чл.222, ал.1 КТ не се дължат здравноосигурителни вноски от работодателя, тъй като това обезщетение не е посочено в чл.40, ал.1, 2 и 3 от Закона за здравното осигуряване като основание за плащане на здравноосигурителни вноски. За периода, за който се плаща обезщетението по чл.222, ал.1 КТ, лицето е с прекратено правоотношение с работода-

теля и в случай, че не подлежи на здравно осигуряване на друго основание, трябва само да заплати здравноосигурителни вноски (чл.40, ал.5 от ЗЗО).

Дължи се данък общ доход върху обезщетението?

Обезщетението по чл.222, ал.1 КТ подлежи на данъчно облагане, тъй като в разпоредбата на чл.24, ал.2, т.8 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица не е предвидено този вид обезщетение да не се включва в облагаемия доход от трудово правоотношение. Следователно **доходът от обезщетението по чл.222, ал.1 КТ не е освободен от данъчно облагане и върху него се дължи данък общ доход**, който се удържа от платеща на дохода (работодателя) при изплащането му.

Най-успешният справочник за счетоводителя!



"CD на счетоводителя" Ви осигурява:

- **цялата нормативна уредба** - ясно и прегледно структурирана
- **указанията на НАП, НОИ, МФ и МТСП** - най-нови + архив
- **изчерпателен справочник** - адреси, банкови сметки, класификации...
- **полезни практически приложения** - формуляри, калкулатори, конвертор

Със "CD на счетоводителя":

- **намирате** за секунди необходимата разпоредба
- **попълвате и разпечатвате** всяка декларация, молба или заявление
- **веднага проверявате** валутен курс, лихвен процент, параграф и пр.

Със "CD на счетоводителя":

- **печелите време** - намирате търсеното само с две кликания
- **гарантирате си** - бързи справки, готови документи, калкулации
- **спестявате пари** - всичко необходимо само в един продукт

Единична цена - 67,20 лв.

Актуализация - 48,60 лв.

Абонамент за

6 актуализации - 291,60 лв.

Поръчайте на телефон: (02) 9699 191

Не оставяйте неизползван годишен отпуск, за да не го загубите!

Ангуриана ПЕЧЕВА, юрист

Платеният годишен отпуск е елемент от съдържанието на трудовото правоотношение. За работника или служителя платеният годишен отпуск е субективно право, а за другата страна на правоотношението – работодателя – задължение да освободи работника или служителя от предоставяне на работна сила и право на преценка на времето, в което ще се ползва отпускът. Правото на платен годишен отпуск възниква от момента на постъпване на работа по трудово правоотношение и съществува до прекратяването му.

С въвеждането на правилото за погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск след изтичане на определен период от време и допълненията в реда за ползване на платения годишен отпуск (въвеждане на задължението за утвърждаване на график за ползване на отпуска) през 2010 г. се целеше да бъде обезпечено ползването му през годината, за която се полага. Това е така, тъй като основното предназначение на този вид отпуск е да бъде дадена възможност на работниците и служителите да почиват, за да се възстановяват работните им сили.

Европейски и международни норми

Правото на годишен отпуск, предвидено в чл.31, §2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и в чл.7 от Директива 2003/88/ЕО, има двойна цел, а именно, от една страна, да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, а от друга страна да разполага с период на отгих и свободно време.

Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време в чл.7, §2 определя, че минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Съгласно §1 на чл.7 гържавите членки пред-

приемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство.

Съгласно чл.9, §1 от Конвенция №132 относно платения годишен отпуск (нова редакция), приета от Международната организация на труда на 24 юни 1970 г., непрекъснатата част от платения годишен отпуск трябва да се предостави и използва в срок, не по-дълъг от една година, а остатъкът от платения годишен отпуск – в срок от не повече от 18 месеца, считано от края на годината, за която се отнася правото на отпуск. Това правило се основава на съображението, съгласно което при изтичане на предвидените в посочената конвенция срокове целта на отпуска вече не може да бъде изцяло постигната.

Давността е институт на всички правни отрасли. Исторически в трудовото законодателство погасителната давност за правото на ползване на платения отпуск е съществувала и преди. От 1986 г. до 1 януари 1993 г. в трудовото законодателство в чл.176, ал.4 на КТ е предвиждало погасяването на правото на платен годишен отпуск: „Правото на работника на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на 3 години от края на годината, за която се полага този отпуск. Това правило се прилага и в случаите, когато платеният годишен отпуск е отложен по реда и при условията на предходните алинеи.“. От 1993 г.: „неизползваният размер на платения годишен отпуск може да се използва от работника или служителя до прекратяване на трудовото правоотношение с този работодател.“ (редакция на чл.176 от КТ до 30.07.2010 г.).

Погасителната давност има за цел да създаде стабилност чрез представянето на възможност да се упражнят права във времеви граници. Тя представлява срок на бездей-

ствие на носителя на едно право и когато това право не е упражнено в този срок се погасява ползването, т.е. губи се възможността правото да бъде реализирано. Предвиждането на давностен срок по правило действа стимулиращо за упражняването на правата на лицата.

Редът и начинът за ползването на платения годишен отпуск, изготвянето на график за ползването, отлагането и погасяването на ползването му, са уредени в чл.172 и следващи от Кодекса на труда, както и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (чл.22 и сл.). В случай, че не се нарушават разпоредбите, не би следвало да има случаи на неизползван платен годишен отпуск, освен в случаите, предвидените от закона.

Правилото за погасяване правото на ползване на платения годишен отпуск

В разпоредбата на чл.176а, ал.1 от КТ е предвидено, че когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност.

Изключението (друг начален момент на давностния срок)

Разпоредбата на чл.176а, ал.2 КТ определя, че когато ползването на платения годишен отпуск е отложено на основание чл.176, ал.4 от КТ, правото на работника или служителя на ползването му се погасява по давност след изтичане на две години от края на годината, в която е отпаднала причината за неизползването му.

Чл.176, ал.4 КТ предвижда възможност за отлагане ползването на платения годишен отпуск най-общо казано поради ползване през съответния период на друг вид дългосрочен отпуск.

Законодателят изброява изрично три вида отпуски и към тях добавя и „друг вид законоустановен отпуск“, без да изброява. Съгласно нормата ползването на платения годишен

отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, **работникът или служителът не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за:**

- временна неработоспособност;
- бременност, раждане и осиновяване;
- отглеждане на малко дете;
- друг законоустановен отпуск – например продължителен неплатен отпуск, служебен или творчески отпуск.

Член 38 от НРВПО изрично включва в основанията за отлагане на ползването на платения годишен отпуск и ползването на отпуск по чл.167 от КТ –

при тежко заболяване или смърт на майката/родителите на дете до 2-годишна възраст отпуските за раждане, съответно за отглеждане на дете, могат да се ползват от бащата/родителите/настойника. В такъв случай лицата имат право да им бъде отложено ползването на платения годишен отпуск на основание чл.176, ал.4 от КТ.

Законът не предвижда форма, не изисква нарочен документ за отлагане ползването на платения годишен отпуск. Но разпоредбата на чл.43а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) въвежда задължение за работодателите да: „водят документация за платения годишен отпуск ..., която съдържа информация за ползване, прекъсване и отлагане на ползването ...“. В този смисъл, макар да не е необходимо издаването на изричен акт за отлагане ползването на отпуск, това отлагане следва да бъде описано по някакъв начин от работодателя. Разбира се няма пречка да бъде издадена заповед на работодателя, съгласно която поради ползване на отпуск по майчинство например на конкретната служителка да бъде отложено ползването на платения годишен отпуск до изтичане на отпуската или до прекъсването му. Друг възможен вариант е в случай, че има създадени т.нар. картони за отпуск на работниците и служителите (на хартия или в електронен вариант), в тях да бъде отразено отлагането по чл.176, ал.4 от КТ.

Разпоредбата на чл.176а, ал.2 от КТ определя началния момент, от който започва броенето на 2-годишния погасителен срок при отложен отпуск –

„от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването на платения годишен отпуск“, т.е. от 31 декември на годината, в която е отпаднала причината. В случая под: „отпадане на причината за неползване“ се има предвид прекратяване ползването на другия вид отпуск, заради който лицето не може да ползва годишния си отпуск. Единствената причина за „неползване“ на платения отпуск е ползването на друг вид отпуск и в този смисъл само при изтичане срока на ползване на „другия вид отпуск“ може да отпадне причината за неползване.

Съгласно чл.38а от НРВПО: „в случаите по чл.176, ал.4 КТ давностният срок за ползване на отложения платен годишен отпуск започва да тече от края на календарната година, през която работникът или служителът се е завърнал на работа“,

т.е. от 31 декември на календарната година, в която лицето е престанало да ползва другия отпуск. В този смисъл двете разпоредби „казват“ едно и също нещо, определят един и същ начален момент, но по различен начин, с различен изказ (отпадане на причината за неползване = прекратяване ползването на другия вид отпуск = завръщане на работа).

Неползван платен отпуск, придобит преди влизане в сила на правилото за погасяване на отпуската от 2010 г.

Съгласно §3ж от ПЗР на КТ **неизползваният платен годишен отпуск или част от него за 2010 г., включително и отложеният по реда на чл.176, ал.1, може да се ползва до 31 декември 2012 г.** Следователно настоящата календарна година е последната, в която може да бъде ползван отпуск за 2010 г. С оглед правилата за утвърждаване на график за ползване, отпускът следва да е включен в графика за 2012 г., който работодателят трябва да е утвърдил до 31.12.2011 г. на основание чл.173, ал.1 от КТ.



Неползваният платен годишен отпуск от 2009 г. и предходни години не се губи, а се запазва. Работниците и служителите могат да го ползват, като го включат в графика за ползване на отпуск или в крайна сметка при прекратяване на трудовото правоотношение да получат обезщетение за неползвания размер отпуск.

Последицата от погасяването на правото на ползване на отпуск е една – правото на отпуск за съответната погасена част вече не съществува и работникът или служителът не може да го ползва.

Кога се дължи обезщетение за неизползван платен годишен отпуск?

Изричната норма на чл.178 от КТ забранява компенсирането на платения годишен отпуск с парично обезщетение.



Единственото изключение, т.е. единствената възможност да бъде изплатен неползван отпуск, е при прекратяване на трудовото правоотношение. Предвид това не съществува правна възможност неизползван платен годишен отпуск за предходни години да бъде компенсиран с парично обезщетение по време на съществуване на трудовото правоотношение.

Това законодателно решение също е свързано с целта да бъде осигурено реалното ползване на платения годишен отпуск като време за отдих и почивка на работниците и служителите. Затова само в случай, когато ползването на отпуската се е оказало невъзможно, е предвидено компенсирането му с парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

Съгласно разпоредбата на чл.224 от КТ работникът или служителът при прекратяване на трудовото правоотношение има право на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, за който правото не е погасено по давност. Това обезщетение се дължи

винаги, когато има неизползван отпуск, непогасен по давност, **независимо от основание-то за прекратяване на трудовото правоотношение**. С оглед правилата за погасителна давност се формират две групи неизползвани отпуски, за които работникът или служителът може да получи обезщетение. Първата група включва т.нар. **стари отпуски** – полагащи се за периода от 1 януари 1993 г. до 31 декем-

ври 2009 г., които не се погасяват по давност, и **платеният отпуск, полагащ се след 1 януари 2010 г.**, който в определен момент с оглед правилата на Кодекса може да бъде погасен преди прекратяването на правоотношението.

Размерът на обезщетението за неизползвания платен годишен отпуск, който не е погасен по давност, се определя по реда на чл.177 от КТ във връзка с чл.228 от КТ.

Кога се преизчислява изплатеното възнаграждение за платен годишен отпуск?

Ангуриана ПЕЧЕВА, юрист

Правилото за изчисляване размера на възнаграждението за платен годишен отпуск е установено в разпоредбата на чл.177 от Кодекса на труда. Съгласно този текст, базата за изчисляване на възнаграждението за платен годишен отпуск е **последният календарен месец, предхождащ започването на ползването на платения годишен отпуск, като е поставено и изискване през този месец да са отработени не по-малко от 10 работни дни**.

Трудовото законодателство отчита обстоятелството, че размерът на брутното трудово възнаграждение може да претърпи промени в по-късен момент със задна дата и за да защити правата на работника или служителя и с цел да бъде отчетено и отразено това изменение са предвидени възможности за преизчисляване на изплатеното възнаграждение за платен годишен отпуск.

Нормата на чл.17, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) определя какво се включва в брутното трудово възнаграждение, от което се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск. Разпоредбата изброява изрично **видовете възнаграждения, които следва да се добавят към основната работна заплата за отработеното време при изчисляването на възнаграждението за отпуск**:

1. Възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;

2. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер. Член 15 от НСОПЗ изрично предвижда нормативно определените допълнителни трудови възнаграждения по чл.11 (за образователна и научна степен) и по чл.12 (за придобит трудов стаж и професионален опит) да бъдат с постоянен характер. С колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието могат да се договарят и определят и други допълнителни трудови възнаграждения, които да се считат за допълнителни възнаграждения с постоянен характер. Такива могат да бъдат например възнагражденията за нощен труд. Безплатната храна няма характер на допълнително трудово възнаграждение и не се включва в брутното възнаграждение, което служи за база за изчисляване на възнаграждението за платен годишен отпуск или на обезщетенията по чл.228 от Кодекса на труда (в този смисъл е и отговор на МТСП от 14.06.2012 г.).

Според ал.2 на чл.15 НСОПЗ, за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения,

които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение, и са в зависимост единствено от отработеното време. Допълнителното възнаграждение за извънреден труд не е допълнително възнаграждение с постоянен характер (в този смисъл е и отговор на МТСП от 17.11.2011 г.).



Възнаграждението за положен извънреден труд не се включва в базата за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск, защото макар и допълнително възнаграждение, то има временен (инцидентен) характер, а не постоянен, както изисква НСОПЗ.

3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259 от КТ. Това е възнаграждението, когато работник или служител изпълнява работата на отсъстващ работник или служител, като едновременно продължава да изпълнява и своята работа. В този случай размерът на допълнителното възнаграждение се уговаря между него и работодателя.

Следващите три вида възнаграждения, включващи се в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск, се определят според изработеното, а не според времетраенето на работата.

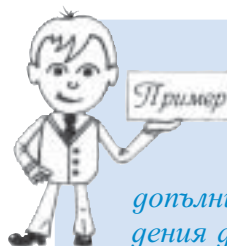
4. възнаграждението по чл.266, ал.1 от КТ – в случаите, когато определянето на трудовото възнаграждение зависи от изпълнение на трудовите норми и работникът не е изпълнил нормите не по своя вина, той следва да получи уговореното възнаграждение за пълно изпълнение.

5. възнаграждението, заплатено при престой или производствена необходимост по чл.267, ал.1 и 3 от КТ, което съгласно нормата е брутното трудово възнаграждение при престой не по вина на работника и брутното възнаграждение за изпълняваната работа при производствена необходимост, но не по-малко от брутното възнаграждение за основната работа.

6. възнаграждението по реда на чл.268, ал.2 и 3 от КТ – в случаите на изработване на негодна продукция не по вина на работника той трябва да получи възнаграждение като за годна продукция, а при частичен брак (продукцията отговаря частично на изискванията) по вина на работника възнаграждението му се намалява съобразно годността на продукцията.

В чл.17, ал.2 от НСОПЗ е регламентирано изплащането на допълнителни периодични или годишни възнаграждения, които са изплатени след ползването на платения годишен отпуск. Нормата изрично определя, че в тези случаи работодателят трябва да преизчисли изплатеното възнаграждение за платен годишен отпуск. **Тази разпоредба се прилага независимо от формата на заплащане.**

Под „допълнителни периодични или годишни възнаграждения“ се има предвид възнаграждения „наг“ основната заплата, които работодателят изплаща на своите работници и служители през определен период или един път годишно. „Периодично“ е най-малко двумесечен период, тъй като, ако тези възнаграждения са ежемесечни, по-скоро имат постоянен характер по смисъла на наредбата и се включват в брутното възнаграждение на основание чл.17, ал.1, т.3 от НСОПЗ. **Тези периодични или годишни допълнителни възнаграждения могат да бъдат премии, бонуси, допълнително материално стимулиране и пр.**



В случай, че служител ползва платен годишен отпуск през септември 2012 г., а работодателят определя и изплаща допълнителни периодични възнаграждения два пъти годишно – през юли и декември (на шестмесечен период), през месец декември 2012 г., когато определи допълнителното възнаграждение на лице то за периода юли – декември ще трябва да преизчисли брутното трудово възнаграждение и да отчете по-високото брутно възнаграждение. Т.е. работодателят следва първо да изчисли и изплати опреде-

леното допълнително периодично възнаграждение на работника или служителя и след това да преизчисли брутното трудово възнаграждение за базовия месец (в случая – месец август 2012 г.) и съответно да изчисли нова дължима сума за дните на ползвания отпуск и да доплати разликата.

Нормата на чл.17, ал.2 от НСОПЗ не съдържа ограничение във времето по отношение на преизчисляването на брутното трудово възнаграждение при получаване в по-късен момент на допълнителни периодични или годишни възнаграждения. **В този смисъл преизчисляване следва да се извършва винаги, когато има такива възнаграждения**, които следва да бъдат включени в месец, който е определен за базов за изчисляване на възнаграждение за платен годишен отпуск. Например при годишно допълнително възнаграждение за 2011 г., което е изплатено през септември 2012 г., месечното му отражение ще е с еднаква 1/12 част и следва да бъдат преизчислени всички възнаграждения за платен годишен отпуск, за които базов месец е който и да е месец от 2011 г.

Следователно в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл.177 от Кодекса на труда се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск. В този смисъл работодателят е задължен да приложи чл.17, ал.2 от НСОПЗ тогава, когато изплаща допълнително периодично възнаграждение, начислено в полза на работника или служителя по-късно, независимо че възнаграждението е дължимо за трудова дейност на работника или служителя за предходен период.

Преизчисляване при увеличаване на основната заплата за минал период

Разпоредбата на чл.21 от НСОПЗ определя, че когато към или след началната дата на платения отпуск е увеличена основната работна заплата на работника или служителя за ми-

нал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск, към възнаграждението се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение. В резултат на преизчисляването на брутното трудово възнаграждение за базовия месец се получава нов размер на среднодневното възнаграждение и оттам се изчислява нова, по-висока дължима сума за дните на ползвания отпуск, като разликата следва да се доплати на работника или служителя. Алинея втора урежда по идентичен начин изплащането на добавка при увеличаване на основните работни заплати на всички работници и служители по силата на нормативен акт на Министерски съвет, колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя.



Съгласно чл.41 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските възнаграждението за времето на ползването на платения годишен отпуск се изплаща по искане на работника или служителя най-малко 3 дни преди началото на ползването, а когато няма искане – по реда на изплащане на трудовото възнаграждение, т.е. така, както е уговорено в трудовия договор – например на два пъти – авансово и окончателно.

С тази норма законодателят създава възможност работниците или служителите да получат средства за осъществяване на своята почивка с оглед на това, че обичайно заплатите за определения месец се получават през следващия, а не през текущия месец. Когато работник или служител ще ползва платения си годишен отпуск през месец август например, той има право да поиска от работодателя възнаграждението за платен отпуск да му бъде изплатено три дни преди началото на ползването (т.е. през август), а заплатата за август би получил през септември, след изтичането на месец август. **Законът не изисква изрично писмена форма на искането до работодателя.**

РАБОТОДАТЕЛСКА ГЛАВОБЛЪСКАНИЦА

Какво става, когато служителят не се яви, за да заеме работата?

Николина ЯНЧЕВА, юрист

Трудовият договор е най-често използваното основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение. От момента на неговото сключване възниква трудовото правоотношение между работника (служителя) и работодателя, **но този момент е различен от началото на изпълнение на задълженията и реализирането на правата по правоотношението.** В периода между сключването на трудовия договор и началото на неговото изпълнение работодателят следва да извърши редица правни действия, нормативно регламентирани за пръв път с измененията в чл.62 – 63 КТ от 2002 г., и то в рамките на законово предвидени срокове, защото в противен случай може да бъде ангажирана неговата административнонаказателна отговорност.



В Кодекса на труда липсва специална норма, която да посочва кой е моментът на сключване на трудовия договор, поради което следва да се приложат общите правила на гражданския закон – договорът се смята сключен в момента, в който приемането достигне у предложителя (чл.14, ал.1 от Закона за задълженията и договорите). Това означава, че трудовият договор се смята за сключен в момента, в който страната, която е предложила неговото сключване, узнае за съгласието на другата страна.

За да бъдат избегнати възможни правни спорове, свързани с момента на сключване на трудовия договор, е добре този момент да бъде удостоверен писмено, като най-често това се постига като в самия трудов дого-

вор бъде посочена датата на неговото сключване.

След сключването на трудовия договор, но преди началото на изпълнението на същия, работодателят следва да извърши следните правни действия:

- **да изпрати писмено уведомление** за сключения трудов договор до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите в тридневен срок от сключването на трудовия договор. Следва да се има предвид, че в съответствие с нормите на чл.72, ал.1 и ал.2 от Закона за задълженията и договорите, уреждащи начина, по който се броят сроковете, тридневният срок започва да тече от деня, следващ сключването на трудовия договор, и изтича в края на третия ден, а в случай, че той е неприсъствен (събота, неделя или официален празник), срокът изтича в първия следващ присъствен ден;

- **да предостави на работника (служителя) копие от уведомлението**, заверено от териториална дирекция на Националната агенция за приходите, **и екземпляр от сключения трудов договор**, ако такъв не е бил връчен на служителя при неговото сключване.



Препоръчвам екземплярът от трудовия договор, върху който работникът (служителят) е удостоверил с подписа си датата на неговото сключване, да остане за работодателя, с оглед бъдещо доказване на спазването на тридневния срок за изпращане на уведомлението при евентуална проверка от страна на контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция

по труда“. Връчването на посочените документи на работника (служителя) препоръчвам отново да бъде удостоверено писмено, с оглед обезпечаване на бъдещо доказване на неспазването от страна на работника (служителя) на срока за постъпване на работа.

Едва след изпълнение на посочените задължения от страна на работодателя, последният има право да допусне работника (служителя) до работа (чл.63, ал.2 КТ).

Началото на изпълнение на трудовия договор е постъпването на работника или служителя на работа. То винаги следва сключването на трудовия договор. С изменението на нормата на чл.66, ал.1 КТ от 2004 г., началото на изпълнението на трудовия договор е предвидено като елемент от задължителното необходимо договорно съдържание на трудовия договор (чл.66, ал.1, т.3 КТ), което означава, че страните следва да постигнат съгласие относно този момент. Те са свободни да уговорят различна продължителност на срока, в който работникът (служителят) ще постъпи на работа, но в случай, че не са предвидили нещо различно, по силата на чл.63, ал.3 КТ **работникът (служителят) следва да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаване на трудовия си договор и копие от уведомяването до НАП.** Правилото за броенето на сроковете, посочено по-горе, важи и за този срок. Работникът (служителят) може да постъпи на работа във всеки един ден от срока и работодателят няма право да откаже неговото попускане.



В случай, че работникът (служителят) не постъпи на работа в рамките на уговорения срок, респективно в рамките на едноседмичния срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало (чл.63, ал.3 КТ).

Тази последица от неспазването на срока за постъпване на работа може да бъде преодоляна при едновременно наличие на следните две предпоставки:

- наличие на независещи от работника (служителя) причини;

- уведомяване на работодателя за горните причини в рамките на уговорения срок за постъпване на работа.

При явяването на работника (служителя) на работа след изтичане на уговорения срок за постъпване и при липса на уважителни причини за неспазването на срока, за които да е уведомил работодателя, последният има право да не го допусне, защото трудовото правоотношение се смята за невъзникнало. Не съществува нормативна регламентация кои причини биха могли да бъдат квалифицирани като „независещи“ от работника (служителя) причини по смисъла на чл.63, ал.3, изр.2 КТ, **но същите биха подлежали на съдебен контрол при евентуален бъдещ спор относно съществуването на трудово правоотношение.** Поради това при извършването на преценка за наличие на такива причини работодателят следва да извърши обективна и справедлива преценка дали за конкретния работник (служител) са били налице такива условия, които обективно са му попречили да постъпи на работа в уговорения срок – например природно бедствие, смърт на близък роднина, постъпване в болнично заведение и др.



В случай, че преценката на работодателя за липса на такива причини е била неправилна, при евентуален съдебен спор съдът ще обяви трудовото правоотношение за съществуващо, като наред с това работникът (служителят) има право да предяви иск срещу работодателя за заплащане на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за целия период на недопускането на работа (чл.213, ал.1 от КТ).

При предявяването на такъв осъдителен иск съдът, за да се произнесе по неговата основателност, ще извърши преценка дали срокът за постъпване на работа действително не е бил спазен, както и дали неспазването се дължи на независещи от работника (служителя) причини. Доколкото срокът за постъпване на работа започва да тече от момента на връчване на уведомяването и трудовия договор на работника или служителя, (освен ако страните не са уговорили друго), както по-горе беше споменато, **от изключителна важност за работодателя е**



върчването на тези документи да бъде удостоверено писмено (с полагане на подпис от страна на работника/служителя) и по този начин да бъдат обезпечени доказателства за началото на срока за постъпване на работа, за да могат да бъдат използвани същите при един евентуален бъдещ съдебен процес.

По силата на изричната правна норма на чл.7, т.1 от Наредба №5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62, ал.4 от Кодекса на труда (обн., ДВ, бр.1 от 3.01.2003 г.), работодателят **е задължен да подаде уведомление** до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, когато иска заличаване на подадено преди това уведомление за сключен трудов договор в случаите, когато работникът или служителят не постъпи на работа в уговорения срок и съгласно чл.63, ал.3 от КТ трудовото правоотношение се смята за невъзникнало. Уведомлението се изпраща в тридневен срок от изтичане на срока по чл.63, ал.3 КТ.

Възможно е работникът (служителят) да постъпи на работа в рамките на уговорения срок и това всъщност е обичайната и по-често срещана хипотеза на практика. Законодателят (чл.63, ал.4 КТ) е предвидил изискване този момент да бъде удостоверен писмено,

защото от същия за работника или служителя възникват важни трудови права като право да получава трудово възнаграждение, признаване на времето за трудов стаж, от този момент възниква осигурителното правоотношение (чл.10, ал.1 КСО) и започва осигуряването на работника (служителя). Писменото удостоверяване на постъпването на работника (служителя) на работа може да стане чрез отбелязване, направено върху трудовия договор, подписано от работника (служителя) и работодателя, чрез съставяне на протокол, подписан също от двете страни по правоотношението и др.

Освен в правната уредба на трудовия договор, като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, и

при уредбата на **конкурса** съществува законова фикция, уреждаща правните последици в случай, че спечелилият конкурса кандидат не прояви нужната активност и не се яви да постъпи на работа. В съответствие с чл.96 КТ трудовото правоотношение възниква с лицето, което е класирано на първо място, от деня, в който е получило съобщението за резултата. То е длъжно да постъпи на работа в двуседмичен срок от получаването на съобщението или при наличието на уважителни причини – до три месеца. Ако работникът или служителят не постъпи на работа в двуседмичния срок от получаване на съобщението за резултата от конкурса или при наличието на уважителни причини – до три месеца, **трудоовото правоотношение се смята за невъзникнало**. В този случай конкурсното трудово правоотношение се учредява със следващия в класирането участник в конкурса. Този ред се следва и по отношение на третия, четвъртия и т.н. участник, който успешно е издържал конкурса, докато се изчерпи списъкът на класираните успешно издържали конкурса участници в него. В тези случаи обаче е задължително работодателят да уведомява писмено всеки следващ класиран участник в конкурса, защото едва от уведомяването му за него започва да тече срокът по чл.96, ал.2 КТ.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ

Трудовата функция на възпитател не може да се съвместява с тази на учителя по силата на допълнително споразумение, освен ако не става дума за заместване



За учебната 2012 – 2013 г. в училището ни намаляват часовете на 4-ма учители от прогимназия. Единият остава на половин норматив, а останалите имат недостиг средно по 200 часа. Има възможност да им възложат часове за допълване на годишната им норма в начален етап – занималня. Учителите са на постоянен трудов договор. Въпросите ми са:

1. В допълнителното споразумение кой е коректният запис на шифъра по класификатора на длъжностите – учител или възпитател?

2. За какъв период трябва да се сключат допълнителните споразумения към трудовите договори – от 15.09.2012 г. до 31.05.2013 г. (когато свършват занималнята в начален етап) или до 14.09.2012 г., когато свършва учебната година?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Наредба №3 от 18.02.2008 г. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в системата на народната просвета (Наредбата) определя три хипотези, в които се говори за допълване минимални задължителни норми на преподавателска работа, а именно:

1. съгласно чл.7, ал.1 от Наредбата, когато работното място е открито при условията на чл.4, ал.2, минималната норма задължителна преподавателска работа може да се допълва с часове по други учебни предмети, с часове от СИП и с часа на класа;

2. съгласно чл.7, ал.2 от Наредбата минималната норма задължителна преподавателска работа за учителските длъжности от V до VIII клас може да се допълва до 4 часа седмично с часове по самоподготовка при целодневна организация на учебния ден;

3. съгласно чл.9, ал.3 от Наредбата минималната норма задължителна преподавателска работа може да се допълва и с учебните часове, които са недостатъчни за откриване на работно място, възложени като лекторски, включително и на външни лица.

Минималните норми задължителна преподавателска работа са тези, посочени в приложение №1 към Наредбата.

Доколкото става ясно от фактите във въпроса, вие искате учителите ви да работят и като възпитатели. Такова допълване на възложена норма работа вероятно е възможно при условията на чл.7, ал.2 от Наредбата, както е посочено по-горе, но за не повече от 4 часа седмично. От разпоредбата не става ясно дали се касае за астрономически часове, но считам, че въпросните 4 часа са астрономически, защото съгласно чл.3, ал.2 от Наредбата нормите за преподавателска работа на възпитателските длъжности се отчитат в астрономически часове, за разлика от тези на учителите, които се отчитат в учебни часове. В тази връзка следва да имате предвид, че нормите за преподавателска работа представляват броят на учебните часове, които се изпълняват от педагогическия персонал в рамките на работното време, установено в трудовия договор, съобразно изискванията на Кодекса на труда. Изпълнението на нормите за преподавателска работа е част от трудовите задължения на педагогическия персонал (ал.3 на чл.3 от Наредбата). При нормална продължителност на работното време по смисъла на чл.136 от Кодекса на труда на педагогическия персонал се възлага не по-малко от минималните задължителни норми за преподавателска работа, определени в приложение №1. Видно от посочените разпоредби, работното време и на учителите се определя по реда на Кодекса на труда, а нормите за преподавателска работа, отчетени в учебни часове, не са работно време по смисъла на Кодекса на труда.

От правна гледна точка едно такова съчетаване изпълнението на две различни трудови функции (на учител и възпитател) без да

се касае за заместване, не може да стане с подписване на допълнително споразумение към трудовия договор на учителя. Кодексът на труда не предвижда такава възможност. С оглед изложеното и поставения въпрос считам, че ако желаете да възложите изпълнението на вашите учители и работата на възпитател, то това трябва да стане с подписване на втори трудов договор по чл.110 от Кодекса на труда. Това е така, защото съгласно Правилника за прилагане на Закона за народната просвета длъжността на възпитателя е различна от тази на учителя, като в чл.123, ал.3 е посочено, че възпитателят организира и провежда образователно-възпитателни дейности с учениците извън задължителните учебни часове. Съответно в Националната класификация на професиите и длъжностите за длъжността възпитател е предвиден отделен код – 6007.

Трудовият договор за допълнителен труд при същия работодател може да е с определен срок и е логично срокът да е до приключване на заниманията.

Срочният трудов договор се различава от безсрочния само по срока, за който е сключен



Може ли лице, назначено като продавач-консултант, да замества титуляр – майка, назначена на постоянен трудов договор, в майчинство от 15.12.2011 г., да бъде освободено или съкратено по средата на заместването – по кой член от КТ поради намаляване обема на работа, но титулярът не се е завърнал на работа?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Срочният трудов договор по чл.68, ал.1, т.3 от Кодекса на труда (КТ) е за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. В тази връзка неговата продължителност не може да се определи с точност отнапред и всъщност сръкът му е до завръщане на замествания. Завръщането на замествания води до автоматичното прекратяване на трудовия договор, сключен на това основание, по силата на закона.

Прекратяването на срочния трудов договор може да се осъществи и преди завръщане на

титуляра както по желание на работника или служителя, така и на работодателя. Това е така, защото срочният трудов договор по чл.68 КТ, без значение на кое от всичките основания в посочената правна норма е сключен, се различава от безсрочния само по срока си. В подкрепа на изложеното е и нормата на чл.68, ал.2 КТ, съгласно която работниците и служителите, които работят на срочни трудови договори, имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време.

С оглед изложеното и ако са налице условията, които КТ свързва с намаляване на работата, вие можете едностранно да прекратите въпросния срочен трудов договор на основание чл.328, ал.1, т. 3 КТ – при намаляване обема на работа, като отправите писмено предизвестие до работника или служителя.

Следва да имате предвид, че прекратяването на срочния договор поради намаляване обема на работа няма да доведе до прекратяване на правоотношението с титуляра. То ще продължи да съществува съответно и до неговото прекратяване.

За получаване на голямото обезщетение по чл.222, ал.3 КТ последните 10 години от трудовия стаж на работника следва да са придобити при един и същ работодател



От март 2010 г. се прекрати трудовият договор по чл.328, ал.1, т.2 от КТ с учителка, която е работила повече от 20 години в учебното ни заведение. Тя се регистрира в Бюрото по труда, като получаваеше съответното обезщетение за определен период от време, а после беше регистрирана като активно търсеща работа – до септември 2011 г.

От 1 октомври 2011 г. до 31 май 2012 г. беше назначена като лектор в учебното ни заведение по чл.114 от КТ и получаваеше месечно възнаграждение от 76 лева. В момента не работи.

Родена е през 1952 г. и през октомври тази година навършва 60 години и 4 месеца – изискуем срок за пенсиониране.

Ще има ли ангажимент учебното ни заведение към тази учителка за изплащане

на обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ в този случай или само ако сключим отново договор по чл.114 за 8 месеца от 1 октомври 2012 г.?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Съгласно чл.222, ал.3 от Кодекса на труда (КТ) при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца. Обезщетението се дължи в размер на 6 брутни заплати, ако работникът или служителът е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж. Съгласно цитираната норма, за да се изплати обезщетение на работника в големия размер, следва да са налице едновременно три предпоставки:

1. да е налице валидно трудово правоотношение между въпросния работник или служител и неговия работодател и същото да е прекратено, независимо от основанията за това и независимо коя от страните е предприела инициативата за прекратяването;

2. към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение работникът да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по Кодекса за социалното осигуряване. Без значение е фактът дали е предявил правото си да получава пенсия по съответния ред или не го е направил;

3. работникът следва да е работил последните 10 години от трудовия си стаж при същия работодател. Това не означава 10 години непрекъснат стаж. Напротив, трудовият му стаж може да е бил прекъсван от неплатени отпуски, които не се зачитат за трудов стаж, както и дори трудовото му правоотношение да е било прекратявано, следвано от престой на борсата по труда, но общият сбор от периодите, които се зачитат за трудов стаж при един и същ работодател следва да е равен на 10 години. От значение за получаване на въпросното обезщетение е по време на прекъсването на трудовия стаж на работника или служителя (неплатените отпуски, в борсата по труда) е той да не е полагал труд при друг работодател.

От фактите, посочени във въпроса ви, става ясно, че въпросната учителка към настоящия момент не се намира в трудови отношения с училището ви като работодател и съответно не извършва никаква трудова дейност по трудов договор, считано от прекратяването на това правоотношение – 1 юни 2012 г. С оглед изложеното следва да имате предвид, че вашата бивша служителка няма да има право да получи обезщетението по чл.222, ал.3 КТ в момента на придобиване на необходимия осигурителен стаж и възраст, а именно през октомври 2012 г. Това е така, защото същата няма да е в трудови правоотношения с училището ви. Обезщетението, за което е поставен въпросът, се дължи на първо място по повод прекратяването на трудовия договор. В конкретния случай същият е бил отдавна прекратен. Но ако сключите отново трудов договор с учителката, може и по чл.114 КТ, преди придобиване от нея на необходимия осигурителен стаж и възраст, същата ще има право на обезщетение по чл.222, ал.3 КТ, когато отново прекратите същия този трудов договор, в големия размер – 6 брутни заплати. И това ще е така, защото учителката е работила при вас последните 10 години от трудовия ѝ стаж преди пенсия.

Ползването на отпуските по чл.163 и 164 КТ не може да се отказва от работодателя



Работя като учителка. Тъй като училището се закрива от 01.09.2012 г., ще бъда съкратена от работа, независимо че в момента съм в отпуск за бременност и раждане до 410 дни. Въпросният ми отпуск изтича на 12.10.2012 г.

Ако си намеря работа и бъда назначена от 15.09.2012 г., какво се случва с този отпуск – ще бъде прекратен или ...? А от новата работа мога ли да ползвам след това отпуск за гледане на дете до 2-годишна възраст?

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Съгласно чл.163 от Кодекса на труда (КТ) работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължи-

телно се ползват преди раждането (отпуска за раждане). На основание чл.45 от Наредба за работното време, почивките и отпуските (Наредбата), за да се отпусне отпуск за раждане служителката следва да не е лишена от родителски права или нейните родителски права да не са ограничени по установен ред; детето да не е: дадено за осиновяване; настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка; настанено по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето и да е живо. Също в цитираната разпоредба изрично е посочено, че работодателят не може да откаже този вид отпуск, всъщност това важи и за другите видове отпуски, свързани с отглеждането на дете.

На основание чл.46 от Наредбата, за да се отпусне отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст служителката следва да не е лишена от родителски права или нейните родителски права да не са ограничени по установен ред, детето да не е дадено за осиновяване или да не е настанено в детско заведение, включително детска ясла, да не е дала съгласие по чл.164, ал.3 от КТ отпусъкът да бъде ползван от бащата (осиновителя) или от някой от техните родители, както и детето да не се отглежда от лице по програмата „В подкрепа на майчинството“. Посочените обстоятелства следва да са налице по време на ползване на цялата отпуска, защото в противен случай същата се прекратява.

В тази връзка следва да имате предвид, че ако след като правоотношението ви е прекратено сключите договор с нов работодател, имате право да поискате ползването на остатъка от отпуска по чл.163 КТ (до 410 дни), ако все още отговаряте на условията, посочени по-горе. Това означава, че с прекратяване на правоотношението ви отпусъкът ще се прекрати, но не и изплащаното обезщетение по него – съгласно чл.52 КСО при прекратяване на осигуряването за общо заболяване и майчинство през време на получаване на обезщетение за бременност и раждане на осигуреното лице се изплаща парично обезщетение до изтичане на срока на обезщетението за бременност и раждане по чл.50, а именно до 410-те дни. И когато сключите новия договор ще подадете отново заявление за ползването му пред новия работодател. Съответно ще имате право и на отпуска по чл.164 КТ за отглеждане на дете до 2-годишна възраст.

Във ВПРЗ може да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения, освен тези, изброени в Наредба №1/4.01.2010 г.



Въпросът е свързан с полагащите се средства за представително облекло на педагогическия персонал и полагащото се съгласно Наредбата за безплатно работно и униформено облекло на непедагогическия персонал.

Ние сме Общинско училище на подчинение на Община Пловдив, която е нашият първостепенен разпоредител с бюджетни кредити, а училището ни е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити. През м. IX.2011 г. със съгласието и знанието на Община Пловдив включихме във Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) на училището понятие „ДМС за облекло“ и раздахме на целия колектив поравно средства по фиш със съответните удържки, така, както бяхме посъветвани от Община Пловдив, и така, както бе взето решението на Общото събрание на колектива. Въпросът ми е:

1. След като сме раздали средства за периода м. IX.2011 г. – м. IX.2012 г., съгласно ВПРЗ – „ДМС за облекло“, какво дължим до края на 2012 г. на педагогическия персонал и какво – на непедагогическия персонал?

2. Законно ли е във ВПРЗ на училището да остане да съществува понятието „ДМС за облекло“ и да се раздават средства, независимо от Наредба №1 от 09.04.2012 г. за представително облекло на педагогическия персонал и независимо от Наредбата за работното и униформено облекло на непедагогическия персонал, естествено при финансова възможност, или става дублиране и има законово противоречие?

Моля да отговорите как да се справим в ситуацията, в която става разделение на колектива. Още повече, че тази несправедливост се потвърди с подписания КТД на 28.06.2012 г.

Предполагам, че всички общински училища са в подобна ситуация и за тях също представлява интерес как точно да се раздават средствата за представително и работно и униформено облекло.

Отговаря Йорданка РУСЕВА, юрист

Адресати на Наредба за безплатното работно и униформено облекло, обн., ДВ, бр.9 от 28.01.2011 г. („Наредбата“), с която се определят условията и редът за осигуряване на безплатно работно и униформено облекло за работниците и служителите, са страните по трудово правоотношение, което означава, че същата е приложима и спрямо персонала в училищата.

Наредбата дефинира понятията „работно облекло“ и „униформено облекло“ без да ги разглежда в светлината на различни икономически отрасли или видове длъжности. Критериумът, на основата на който са дефинирани двете понятия, е предназначението на облеклото – работното облекло се осигурява, за да се запази личното облекло на работниците и служителите при извършване на възложената работа, а униформеното – когато при изпълнение на задълженията се налага отличаване на работниците и служителите от останалото население, както и с оглед дейността на предприятието.

Съгласно чл.6, ал.2 от Наредбата работодателят сам определя длъжностите и видовете работа, за които да предостави работно и/или униформено облекло, както и други условия във връзка с него. Работодателят формира решението си по тези въпроси след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от Кодекса на труда и с комитета/групата по условия на труд. Решението на работодателя трябва да бъде в писмена форма и да бъде сведено до знанието на работниците и служителите. Параметрите, касаещи въпросното облекло, може да се разпишат и в колективния трудов договор. Така те ще станат задължителни за работодателя.

От гореизложеното следва, че работодателят е длъжен да осигури работно и/или униформено облекло само за длъжностите, за които трябва да се запази личното облекло на работниците и служителите или се налага отличаването им от други. В тази връзка следва да се отбележи, че педагогическият персонал, с малки изключения, като учителите по физическо възпитание, например, не се нуждаят нито от работно, нито от униформено облекло по Наредбата. Т.е. работо-

дателят не е длъжен да им предоставя такова и това би било справедливо, щом е написано в нормативен акт. От такова биха имали нужда работниците, заемащи длъжностите като например – чистачи, общи работници, охранители. За тези категории работници се осигурява работно/униформено облекло по Наредбата. Друг съществен момент по тази Наредба, касаеща облеклото, е че не се предоставят средства, а работно/униформено облекло. Съгласно чл.8, ал.2 и 4 от Наредбата работното и/или униформеното облекло се предоставя на работника или служителя в готов вид и не се допуска заменянето му с пари. В тази връзка и общото събрание на работниците и служителите не може да взема решение средствата за работно и/или униформено облекло да се раздават на работниците и служителите като допълнително възнаграждение към заплатата. Още повече, че не е съвсем сигурно дали въобще общото събрание може да разпределя средства от социалния фонд за работно и/или униформено облекло. Считам, че този орган няма това правомощие.

Новата Наредба №1 от 09.04.2012 г. за представително облекло на педагогическия персонал (НПОПП) касае само педагогическия персонал. Съгласно същата средства се предоставят само на тази категория персонал и то за представително облекло. Размерът за него се определя от работодателя в рамките на предоставения му бюджет и може да се разпише като негово задължение в КТД. Този вид облекло е различно от униформеното и работното по Наредбата и изискването за него е да съответства на: „благоприличието и деловия вид, съответстващ на служебното положение“ на този, който ще го ползва. Също тези средства се предоставят всяка година, а работното и униформеното облекло се предоставя само ако е изтекъл срокът му на годност или се е повредило при обичайната му употреба.

С оглед изложеното и поставените от вас въпроси, моля да имате предвид следното: при действието вече на цитираните по-горе две наредби би могло да се приеме, че законодателят регулира получаването на облекло и на двете категории персонал в училищата и детските градини. При това положение вече е ясно как се предоставя то, а именно – винаги от

работодателя с участието на синдикатите/представителите на работниците или служителите и възможност за включването му като задължение по КТД. Това означава, че категорично може да се приеме, че общото събрание на работниците и служителите не може да гласува разпределение на средства от социалния фонд за облекло, без значение какво е то.

Считам, че от правна гледна точка няма пречка във ВПРЗ да съществува задължението на работодателя да предоставя средства за „ДМС за облекло“ под формата на допълнително възнаграждение. Това е така, защото съгласно чл.8, ал.3 от Наредба №1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета с национални програми или в колективен трудов договор с вътрешните правила за работната заплата и/или с индивидуалния трудов договор може да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения, освен тези, които са изброени в цитираната наредба. Ако работодателят има финансова възможност (широк бюджет, който да позволява – пари за представително облекло на педагогическия персонал, работно/униформено облекло на непедagogическия, когато това е необходимо, и пари за облекло, каквото намерят за добре на целия персонал), същият може да включи във ВПРЗ възможност за предоставяне на средства за ДМС за облекло за всички, като се направи определена скала. Също така това възнаграждение може да получи друго име или да обхване само определена категория работници. Това е възможният вариант за компенсиране на онази категория персонал, която няма да получава средства за облекло.

Но следва да имате предвид, че възможността за получаване на допълнително възнаграждение за облекло само от педагогическия персонал не може да се определя като „несправедливост“, защото е предвидена от действащ законови нормативен акт и касае така да се каже ресорният човешки ресурс, чийто труд се заплаща от бюджета на Министерство на образованието, младежта и науката.

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 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“!

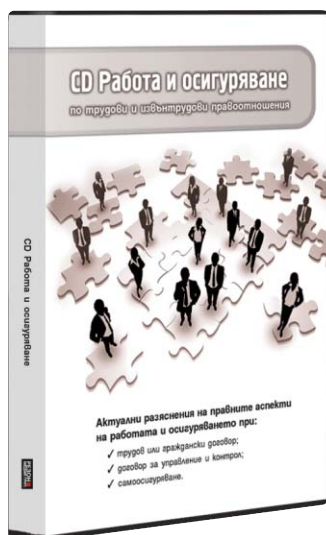
тел. за заявка: 02/ 96 99 191



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!**