

общо заболяване, старост и смърт, и за трудова злополука и професионална болест, т. е. осигуряването е само за пенсия и за трудова злополука и професионална болест.

- Вноските за социално осигуряване и здравноосигурителните вноски за работещите по еднокдневни трудови договори се внасят авансово от работодателите – регистрирани земеделски стопани или млякопроизводители, върху не по-малко от съответния осигурителен праг за неизискваща специална квалификация длъжност в сектор „Растениевъдство”, определен пропорционално за договорената прогължителност на работното време.

- Паричните обезщетения при настъпила трудова злополука и професионална болест на лицата по чл. 114а от КТ се изплащат за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни, поради краткотрайния характер на сезонната селскостопанска работа.

Казус: Как се осигурява лице, работещо по два трудови договора?

Възможността за работа по допълнителен или втори трудов договор, при т. нар. вътрешно или външно съвместителство, е установена съответно в чл. 110 и чл. 111 от Кодекса на труда.

По отношение осигуряването на работещи по няколко трудови договора основното правило е, че независимо от това по колко трудови правоотношения работи лицето, всеки от работодателите действа като осигурител самостоятелно и независимо от другите, по всяко от правоотношенията поотделно.

В случаите, когато лицето работи по допълнителен трудов договор при същия работодател, същият се явява осигурител на лицето по смисъла на чл. 5, ал. 1 от КСО и по двете трудови правоотношения.

Осигуряването на работещите по допълнителен или втори трудов договор във всички фондове на държавното обществено осигуряване е задължително, независимо от получаващото се „дублиране“ и независимо от това, че обхватът на осигуряване по допълнителния или втория трудов договор се припокрива с този за работата по основното трудово правоотношение.

До 31.12.2014 г. лицата, 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 (40 часа) през календарния месец, бяха обособени в чл. 4, ал. 2 от КСО (отм.) като самостоятелна категория осигурени лица. Съгласно посочената, отменена считано от 01.01.2015 г. разпоредба, те подлежаха на осигуряване само за инвалидност, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест. От 1 януари 2015 г. насам осигуряването на тази категория лица се подчинява на общите правила за работещите по трудов договор.

Предвид това, че допълнителният или втори трудов договор при всички положения е за работа при непълно работно време или за определени дни в месеца, при определяне на минималния осигурителен доход на тези лица следва да се съобрази следното правило: минималният месечен осигурителен доход на работещите при непълно работно време и на лицата, които не са отработили всички дни през месеца, се определя, като минималният месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на осигурителя се раздели на броя на законоустановените работни часове за месеца и получената сума се умножи по броя на отработените от лицето часове за месеца и часовете, съответстващи на дните по чл. 40, ал. 5 от КСО – това са първите три работни дни от временната неработоспособност, за които не се изплаща

на друго основание – напр. по трудови правоотношения; служебни правоотношения; правоотношения, възникнали на основание специални закони; договори за управление и контрол на търговски дружества, еднoлични търговци и неперсонифицирани дружества; изборни длъжности извън изброените; упражняване на свободна професия или занаятчийска дейност; извършване на дейност като еднoличен търговец, собственик или съдружник в търговско дружество, физическо лице – член на неперсонифицирано дружество, морско лице; работа без трудово правоотношение (по граждански договор); получаване на пенсия от държавното обществено осигуряване и др.

Разгледаният ред за здравно осигуряване се прилага без оглед продължителността на неплатения отпуск, независимо дали той е до 30 работни дни в рамките на календарната година или е с по-голяма продължителност.

***Казус:** Как се осигурява здравно работник или служител, който не е отработил всички дни в месеца?*

Здравноосигурителните вноски за работниците и служителите се внасят върху осигурителния доход, т. е. върху дохода, върху който се дължат и задължителните осигурителни вноски. В този смисъл здравноосигурителните вноски се дължат върху получените, включително начислените и неизплатени брутни месечни възнаграждения или върху неначислените възнаграждения, но върху не по-малко от минималния месечен осигурителен доход за съответната професия по основната икономическа дейност на предприятието (т. нар. осигурителен праз), определен в Приложение № 1 към Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване за съответната година, а за лицата, за които не е определен минимален осигурителен доход – върху не по-малко от минималната месечна работна заплата за страната.

За лицата, които:

- работят при непълно работно време;
- не са отработили всичките дни през месеца;
- през част от месеца са се намирали в неплатен отпуск, отпуск поради бременност и раждане, в платен или неплатен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или в отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст (по чл. 167а от КТ) или в неплатен отпуск за учене (по чл. 171 от КТ),

минималният месечен осигурителен доход, върху който се дължат здравноосигурителните вноски, се определя пропорционално на отработените дни и дните по чл. 40, ал. 5 от КСО през месеца (това са първите три работни дни от временната неработоспособност, за които не се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване, а работодателят дължи възнаграждение в размер на 70 на сто).

„Анализирайки всички тези разпоредби и фактите по делото, според които прецизите за застраховка „Живот“ не са давани пряко на служителите, а са превеждани на застрахователя, както и това, че те нямат характера на трудово възнаграждение или доход от трудова дейност и не са включени във ведомостите за заплати, съдът правилно е приел, че те не са в приложното поле на чл. 6, ал. 2 от КСО. Изводът на съда, че след като разходите за застраховка „Живот“, които са социални разходи в полза на работниците, са заплащани от „.....“ АД пряко на застрахователното дружество и не са изплащани или начислявани пряко на работниците и служителите, и не са възнаграждения или доходи от трудова дейност, то върху тях не следва да се начисляват и заплащат осигурителни вноски, е правилен и законосъобразен“. (Решение № 6534 от 9.05.2012 г. по адм. г. № 6532/2011 г. на Върховния административен съд)

Аналогични са мотивите и правните изводи и в Решение № 15340 от 04.12.2012 г. по адм. г. № 9221/2012 на Върховния административен съд.

Казус: *Може ли работодателят да спести осигурителни вноски, предоставяйки на работниците и служителите ваучери за храна?*

Съгласно § 1, т. 36 от Допълнителните разпоредби на Закона за корпоративното подоходно облагане (ДР на ЗКПО), ваучерите за храна са вид книжа за замяна, предоставени чрез работодателя на работниците и служителите, включително на изпълнителите по договори за управление, които се използват като разплащателно средство в ресторанти, заведения за бързо обслужване и обекти за търговия с храни съгласно сключен договор за обслужване с оператор.

Предоставянето на ваучери за храна на персонала позволява планиране и управление на фирмените разходи, тъй като:

Раздел 3

Задължения на осигурителя

Казус: Длъжи ли работодателят осигурителни и здравноосигурителни вноски при признаването на уволнение за незаконно и при издаване на обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение?

Времето, през което работниците и служителите са били без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи – от датата на уволнението до възстановяването им на работа, но не по-късно от 14 дни след влизането в сила на съдебното решение, с което се признава незаконността на уволнението, се зачита за осигурителен стаж, при това от категорията труд, по която лицето е работило преди незаконното уволнение, ако това е по-благоприятно за него.

За периода на незаконното уволнение – от датата на уволнението до възстановяването на работа или до 14 дни след влизане в сила на съдебното решение осигурителят дължи осигурителни вноски изцяло за своя сметка върху последното брутно възнаграждение, ако през цялото време лицето не е било осигурявано. При положение че през целия период на незаконното уволнение или през част от него лицето е било осигурявано, осигурителните вноски се внасят върху разликата между последното брутно възнаграждение и осигурителния доход за периода, ако този доход е по-малък.

Осигурителят дължи осигурителни вноски за периода на уволнението, при положение че през този период лицето не е било осигурявано, т. е. не е подлежало на задължително обществено осигуряване на друго основание (по трудово, служебно или приравнените им правоотношения, по до-

Раздел 4

Документи във връзка с осигуряването

Казус: Какво представлява служебната бележка за ползване на програмата на НОИ за профиаактика и рехабилитация?

Право на парична помощ за профилактика и рехабилитация от държавното обществено осигуряване имат лицата, които са осигурени за риска общо заболяване и майчинство. Освен да са осигурени за общо заболяване и майчинство към момента на ползване на паричната помощ за рехабилитация от ДОО, лицата трябва да отговарят на изискването за участие в осигуряването за този риск, като за тях да са били внесени или дължими осигурителни вноски за период от поне шест последователни календарни месеца, предхождащи месеца, през който се провежда рехабилитацията.

В срок до 10 работни дни преди датата, на която лицето следва да постъпи в съответното заведение за профилактика и рехабилитация, то трябва да се яви лично в териториалното поделение на НОИ по постоянен или настоящ адрес и да представи следните документи:

1. медицинско направление, издадено от лекуващ лекар;
2. документ за самоличност – за справка;
3. медицинска документация, удостоверяваща настоящото и миналото му здравно състояние – епикризи, изследвания, снимки, електрокардиограми и други документи, според конкретния случай;
4. служебна бележка по образци, издадена от осигурителя, удостоверяваща осигурителните права на лицето.

Раздел 5

Обезщетения

Казус: Дъжджи ли работодателят обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ, когато работникът или служителят се пенсионира по-рано от определената пенсионна възраст?

Обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ се дължи при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Обезщетението не се изплаща при придобиване право на друг вид пенсия, освен тази за осигурителен стаж и възраст. Това означава, че ако се прекратява трудовото правоотношение на работник или служител, който е придобил право на друг вид пенсия, например на пенсия за инвалидност поради общо заболяване, работодателят не дължи обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ.

Правото на пенсия се придобива само веднъж, при едновременното наличие на две предпоставки, предвидени в чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) – навършване на възраст и наличие на осигурителен стаж с определена продължителност. Лицата, които са работили при условията на първа и/или втора категория труд, могат да се възползват от възможността за т. нар. ранно пенсиониране, стига да отговарят на изискванията, установени в чл. 69б от КСО. Специални предпоставки за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са предвидени по отношение на доста категории работещи – учители, военнослужещи, държавни служители в МВР, в местата за изпълнение на наказанията и задържане

меното лице трябва да изпълни – задължителен критерий;

- трудовото възнаграждение на изпратеното заето лице е за сметка на изпращащия работодател, независимо от кого е извършено фактическото му изплащане – допълнителен индикативен критерий;

- запазване на ръководни функции от страна на изпращащия работодател по отношение отстраняване или освобождаване от работа на изпратеното заето лице; разрешаване на отпуски на изпратеното заето лице – допълнителен индикативен критерий.

Критериите не са изчерпателни и следва да се разглеждат в тяхната съвкупност. Това важи с още по-голяма степен при изпращане на лица, които са в специфични правоотношения с изпращащото предприятие, например изпълнителите по договори за управление и контрол, изборни длъжности и т. н. Изпълнението на условието за наличието и поддържането на пряка връзка следва да се запази за целия период на изпращането.

Казус: Предприятие е сключило договор за изпълнение на строителна поръчка в друга държава от ЕС и иска да наеме български работници, които не му достигат, с цел командироването им на обект в другата държава. Кои правила се прилагат спрямо тези работници, които са наети в Република България с цел командироване в друга държава от ЕС? Има ли минимално изискуем период на осигуряване в държавата, в която са наети работниците, за да се приеме, че в тези случаи е налице „пряка връзка“ между работниците и работодателя?

Правилата за командироване на работници се прилагат и към лице, което е наето с цел да бъде командировано в друга държава – членка на ЕС. Правилата изискват обаче лицето, което е командировано в друга държава членка, да се осигурява в държавата членка, в която неговият рабо-

Казус: Как се определя мястото на пребиваване?

Пребиваване е мястото, където лицето по смисъла на европейските регламенти обичайно пребивава. Пребиваването се определя въз основа центъра на интересите на лицето, като в зависимост от случая се вземат предвид продължителността и непрекъснатото пребиваване на територията на съответните държави членки; положението на лицето, включително естеството и специфичните характеристики на упражняваната дейност, по-специално мястото, където обичайно се упражнява тази дейност, постоянният характер на дейността и продължителността на всеки договор за заетост; семейното положение и роднинските връзки на лицето; упражняването на неплатена дейност; когато става въпрос за студенти – източникът на техните доходи; жилищното положение на лицето, по-специално доколко е постоянен характерът му; държавата членка, в която се счита, че лицето пребивава за целите на данъчното облагане. В случай че пребиваването не може да се установи въз основа горепосочените критерии, се взема предвид намерението на лицето, определено на база изследване на тези критерии и особено причините за неговото преместване.

Казус: Ита ли промяна в правилата за приаожитото законодателство по отношение на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия след излизането от ЕС?

С влизане в сила на Споразумението за оттеглянето на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия от Европейския съюз и Европейската общност за атомна енергия (**Споразумение за оттегляне**) на 31 януари 2020 г. Обединеното кралство вече не се счита за държава - членка на ЕС.