

ГЛАВА ПЪРВА

ТРУДОВИ ПРАВА, СВЪРЗАНИ С МАЙЧИНСТВОТО

Без съмнение, майчинството е единственият желан и насърчаван от законодателя осигурен социален риск и обикновено е свързан с най-радостните моменти в живота на човека. Трудовото правоотношение (или всяка друга форма на осъществяване на трудова дейност) трябва временно да „отстъпи на втори план“, за да даде възможност на майката да роди и да отглежда детето си поне в първите месеци от живота му, както и да се възстанови физически след раждането. В тези случаи на мястото на загубения доход от трудова дейност по правило се включва заместващата престация – обезщетението от гържавното обществено осигуряване, ако са изпълнени съответните представки за получаването му. На осигурителноправните проблеми на майчинството е посветена втора глава от настоящия наръчник и те няма да бъдат засягани тук.

В тази част от изложението интерес представлява комплексът от трудови права, свързани с бременността, раждането и отглеждането на дете: правата на бременните работнички и служителки и на работничките и служителките в напреднал етап на лечение ин-витро и правата на родилките и на работниците и служителите, полагащи грижи за малки деца.

Не е изненадващо, че темата за трудовите права, възникващи във връзка с майчинството, представлява интерес за много работници и служители. Учудващо е обаче колко често се среща неразбиране и се допускат грешки по еднотипни въпроси в тази материя. Затова си струва да припомним някои основни правила в материята.

Отпуски, свързани с майчинството

Най-многобройните и разнообразни трудови права, свързани с майчинството, са различните видове отпуски. В своята съвкупност те трябва да дадат на работничката или служителката (а в някои случаи – и на нейни близки роднини) възможността да се отклони временно от изпълнението на работата си по трудовото правоотношение, за да се предотвратят възможните рискове за бременността и да се осигури грижата за детето в най-ранната му възраст. Те ще бъдат разгледани в последователността, в която обичайно се ползват съответните отпуски.

1. Отпуск за медицински прегледи

Във всеки етап от бременността или лечението ин-витро може да възникне необходимост от преглед и консултация със съответните медицински специалисти. Ето защо в чл. 157, ал. 2 КТ е предвидено, че работодателят е длъжен да освобождава от работа бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение

ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време. За това време на бременната работничка или служителка както и на работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 КТ. Това означава, че отпускът за медицински преглед се заплаща като платения годишен отпуск: възнаграждението се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ получаването на отпуска, през който работничката или служителката е отработила най-малко 10 работни дни. Правилата са доразвити в чл. 17 и сл. от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

От съществена важност е да се отбележи, че правилото важи единствено за случаите, когато **прегледът трябва да бъде извършен в работно време**, т.е. той е неотложен.

***ВАЖНО!** Според чл. 16 от Наредбата за медицинската експертиза (НМЕ) всички лабораторни изследвания и лечебни процедури на работоспособни осигурени лица се извършват в извънработно време или в работно време с разрешението на работодателя, без да се издава болничен лист. Лекарят, който прави изследването или консултацията, издава служебна бележка на осигурения, в която отразява часа на явяването и часа на приключване на изследването. Болничен лист може да бъде издаден само в случаите, когато времето, необходимо за отиване и връщане до и от лечебното заведение и за провеждане на изследва-*

нията и процедурите, ангажира цялото работно време на осигуреното лице.

Издаването на болничен лист естествено води до ползването на отпуск поради временна неработоспособност и произтичащите от това осигурителни права. Обратното, правилото да не се издава болничен лист за явяването на преглед или изследване, означава, че отпускът е платен за сметка на работодателя.

2. Отпуск поради бременност и раждане

2.1. Общи правила за ползване на отпуска

Съгласно чл. 163, ал. 1 КТ работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.

Любопитен факт е, че това е **най-дългият по размер отпуск от такъв вид, установен в света**. Дали това законодателно решение е оправдано или не е твърде дискуссионна тема, но то се счита за благоприятно за работничките и служителките, които са или планират да станат майки. На не особено позитивния фон на демографската картина у нас, майчинството без съмнение заслужава да бъде поощрявано.

- Началото на отпуска се определя чрез прогнозната на медицинските специалисти за очакваната дата на раждане (термина), като отпускът се разрешава **45 календарни дни** преди тази дата. Медицинските критерии определят, че неработоспособността на майката поради предстоящото раждане настъпва към този момент. Когато поради неточно предвиж-

дане на здравните органи раждането стане преди изтичане на 45 дни от започване ползването на отпуската, остатъкът до 45 дни се ползва след раждането.

- Следващият етап от отпуската също е „биологично обусловен“ в смисъл, че продължителността му е определена на базата на установения в медицината обичаен период на физическо възстановяване на женския организъм от раждането, който е **42 дни**. Затова, дори когато детето е родено мъртво, починало или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка или за осиновяване, майката има право на отпуск до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността ѝ вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден, този отпуск се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност.

- Ползването на част от периода на отпуската поради бременност и раждане става въз основа на болничен лист, издаден на работничката или служителката. Той покрива общо **135 календарни дни**, включително посочените по-горе 45 дни преди раждането и 90 дни след него (чл. 45, ал. 1, т. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/). Доколкото болничният лист създава задължение и за двете страни по трудовото правоотношение да се преустанови полагането на труд, те не могат да не изпълнят даденото им предписание. Поради това ползването на тази част от отпуската е задължително.

- Остатъкът от **275 дни** (410 дни - 135 дни) се ползва по желание на майката, въз основа на писмено заявление до предприятието, към което се прилагат

1. да имат качеството „самоосигуряващи се“, т.е., да са осигурени лица по чл. 4, ал. 3, т. 1 - 4 от КСО. Такива са:

- лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, съдружници в търговски дружества, собственици на ЕООД и физически лица - членове на непersonифицирани дружества (т.нар. „граждански дружества“ по Закона за задълженията и договорите);

- земеделските производители и млянопроизводители;

- лицата, упражняващи по регистрацията свободна професия и/или занаятчийска дейност;

Последната категория лица са неизчерпателно изброени в чл. 1, ал. 5 от Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица (НООСЛБГРЧМЛ). Това са:

- лицата, които упражняват дейност на основание на предварителна регистрацията, определена с нормативен акт - нотариуси, адвокати, експерт-счетоводители;

- лицензираните оценители, експертите към съда и прокуратурата, медицинските специалисти, застрахователните агенти по чл. 164, ал. 1 от Кодекса за застраховането;

- лицата, които плащат патентен данък и не са еднолични търговци;

- лицата, които 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 БУЛСТАТ, извън изрично посочените.

2. да упражняват лично трудова дейност имено в някои от изброените качества.

Из Решение № 3982 от 24.03.2014 г. по адм. д. № 16733/2013 на Върховния административен съд

„Установено е по делото с оглед на приетите доказателства, че жалбоподателята не е упражнявала трудова дейност като земеделски производител и не е пребивавала на територията на страната в периода 08.04.2012 г. – 19.04.2013 г. Внасянето на осигурителни вноски без да е упражнявана трудова дейност не е достатъчно, за да се признае правото на исканото обезщетение. ... Законосъобразни са изводите на съда и административния орган, че С. И. не е осигурено лице и към момента на осигурителния риск не отговаря на материалноправните изисквания на чл. 48а от КСО за получаване на обезщетение за временна неработоспособност за бременност и раждане.“

Из Решение № № 3793 от 24.03.2021 г. по адм. дело № 253/2021 г.

„Законосъобразно административният съд е приел, че не може да възникне качеството осигурено лице, независимо, че за него са били подавани данни в НОИ и са внасяни осигурителни вноски.

Изискването на законодателя е лицето реално да осъществява дейност като земеделски производител, като произвежда продукция за продажба.

Предвид вида на извършваната от жалбоподателята дейност – отглеждане на птици е направено разграничение

по отношение на животновъдния обект. Животновъдните обекти, в които се отглеждат животни с цел добив на суровини и храни за лична консумация, се определят като лично стопанство и собствениците им нямат право да предлагат на пазара произведените в обекта суровини и храни, а тези, в които се отглеждат животни с цел добив на суровини и храни, които се предлагат на пазара, се определят като ферми (§ 1, т. 46 и 47 от Закона за животновъдството).

Съгласно чл. 137 от Закона за ветеринарномедицинската дейност (ЗВМД) (редакция преди изменение и допълнение от ДВ, бр. 13/2020 г.) собствениците или ползвателите на животновъдни обекти имат задължение да подадат заявление за регистрация на обекта до директора на съответната ОДБХ. Жалбоподателката е била регистрирана като земеделски стопанин в ОДЗ, но не е регистрирана в ОДБХ животновъден обект съгласно изискванията на чл. 137 от ЗВМД. Нейният животновъден обект не е ферма и не е налице изискуването по § 1, ал. 1, т. 5 от ДР на КСО условие да произвежда растителна и/или животинска продукция, предназначена за продажба.“

Задължението за осигуряване възниква от деня на започване или възобновяване на трудовата дейност и продължава до нейното прекъсване или прекратяване. Започването, прекъсването, възобновяването и прекратяването на личната трудова дейност са все обстоятелства, зависещи от волята на лицето, от неговото субективно желание, поради което те се установяват с декларация по образец, която самоосигуряващото се лице подава в компетентната ТД на НАП в 7-дневен срок от настъпване на съответното обстоятелство.

Образецът на декларацията за започване на дейност като самоосигуряващо се лице се утвърждава от изпълнителния директор на НАП (обр. ОКД-5). В нея, освен че посочва своите лични данни, лицето декларира две важни обстоятелства, а именно:

- датата, от която започва, прекъсва, възобновява или прекратява дейността си, както и
- вида на осигуряването - дали е избрало да се осигурява само за пенсия или предпочита т.нар. „разширен обхват на осигуряване“, т.е., освен за пенсия ще се осигурява и за общо заболяване и майчинство, а в случай, че е пенсионер - евентуално деклариране на желанието да не се осигурява изобщо в качеството си на самоосигуряващо се лице.

Съгласно дефиницията на § 1, т. 3 от ДР на КСО самоосигуряващите се лица се смятат за осигурени за времето, през което са внесени дължимите авансови осигурителни вноски по чл. 6, ал. 8 от КСО, като започналото осигуряване продължава и през периодите, през които самоосигуряващите се лица, избрали да се осигуряват освен за пенсия, и за общо заболяване и майчинство, получават парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и отглеждане на дете до 2-годишна възраст и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст и периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, през които не са имали право на парично обезщетение поради липса на изискуемия осигурителен стаж.

Освен да имат качеството „осигурено лице“, за да имат право на парични обезщетения при бремен-

ност, раждане, осиновяване и отглеждане на дете, лицата от категорията на самоосигуряващите се трябва да са избрали да се осигуряват за общо заболяване и майчинство, тъй като те са задължително осигурени само за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт.

Както бе посочено по-горе, самоосигуряващите се лица сами определят вида (обхваща) на осигуряването си, чрез подаване на декларация по образец, утвърден от изпълнителния директор на НАП, в компетентната ТД на НАП (обр. ОКД-5), с която декларираат и датата, от която започват или възобновяват дейността, за която подлежат на задължително осигуряване.

При започване и възобновяване на трудова дейност, ако декларацията за вида на осигуряването е подадена извън 7-дневния срок от настъпване на съответното обстоятелство, през съответната календарна година самоосигуряващото се лице подлежи на осигуряване само за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, т.е., само за пенсия. На практика това означава, че ако в декларацията за започване на дейност самоосигуряващото се лице е пропуснало да отбележи, че желае да се осигурява и за общо заболяване и майчинство, се счита, че същото е заявило осигуряване само за пенсия.

ВАЖНО! Веднъж определен при започване на дейността, видът на осигуряването може да бъде променен от самоосигуряващото се лице единствено за цялата календарна година с подаване на нова декларация от 1 до 31 януари на съответната календарна година. Това правило е регла-

ментрирано в чл. 1, ал. 4 от Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и торските лица (НООСЛБГРЧМЛ).

Не се допуска промяна на вида (обхвата) на осигуряването при прекъсване и възобновяване на съответната трудова дейност, както и при започване на друга трудова дейност, за която лицето подлежи на осигуряване като самоосигуряващо се лице, в рамките на календарната година. Това изрично е регламентирано в чл. 1, ал. 4, изр. 2 от НООСЛБГРЧМЛ.

На практика, при възобновяване на дейността, прекъсната в рамките на същата календарна година, осигуряването продължава в обхвата, избран и провеждан от лицето преди прекъсването на дейността. Остава единствено възможността за промяна вида на осигуряването за следващата календарна година – с декларация, подадена до края на месец януари на съответната година.

Със забраната за промяна обхвата на осигуряване в рамките на календарната година се цели превенция срещу евентуални злоупотреби с правото на прекъсване, последвано от незабавно възобновяване на дейността от самоосигуряващите се лица, целящо придобиване качеството осигурено за общо заболяване и майчинство лице непосредствено преди настъпване на по-дълготрайна временна неработоспособност или бременност и раждане.

По отношение възникване на осигуряването за **работещите по договори за управление и контрол**, задължително осигурени за общо заболяване и майчин-

ство на основание чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО, следва да бъде съобразено следното:

Осигурителните вноски за лица, които са вписани в търговския регистър като изпълнителите по договор за управление и контрол, се дължат, когато им се дължат възнаграждения от дружествата в това им качество. Възнаграждение за осъществяване на управителните функции е дължимо, когато съществува основание за изплащането или за начисляването му. Възнаграждението на управителя може да е установено не само в договор за възлагане на управлението, сключен на основание чл. 141, ал. 7 от Търговския закон, но също и в дружествения договор или учредителния акт, както и да е определено с решение на съответния управителен орган на дружеството.

Из Решение № 10945 от 10.08.2020 г. по адм. д. № 578/2020 г. на Върховния административен съд:

„За управители на търговско дружество, съответно за изпълнители по договори за управление и контрол на търговски дружества в хипотезата на чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО, се считат лицата, които упражняват трудовата дейност въз основа на избор и вписване в търговския регистър по реда на Търговския закон (ТЗ).

Неправилно е становището, че със сключването на договор за управление между дружеството и управителите възниква основание за осигуряване на назначеното за управителя лице по чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО. За да е налице приравнено трудово правоотношение по смисъла на чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО, е необходимо управителят на дружеството с ограничена отговорност да е избран с решение на общото събрание на основание съгласно чл. 137, ал. 1, т. 5 от ТЗ,