



Munich Personal RePEc Archive

## **Labor and social security law**

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/99715/>  
MPRA Paper No. 99715, posted 22 Apr 2020 04:36 UTC

Андрияна Андреева, Галина Йоловаа

---

**ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО**



Доц. д-р Андрияна Андреева

Доц. д-р Галина Йолова

# **ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО**

2020

Издаелство „Наука и икономика“  
Икономически университет - Варна

© Андрияна Йовчева Андреева, Галина Огнянова Йолова, автори, 2020.

© Издателство „Наука и икономика”, 2020.

ISBN 978-954-21-1023-1

# СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения .....	10
Предговор .....	12

## **Дял първи** **ОСНОВИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО..... 13**

### **Глава първа** **Предмет, метод и източници на трудовото право ..... 13**

1.1. Предмет на трудовото право .....	13
1.2. Метод на правно регулиране .....	15
1.3. Източници на трудовото право .....	18

### **Глава втора** **Трудово правоотношение.....29**

2.1. Понятие за трудовото правоотношение .....	29
2.2. Правна характеристика на трудовото правоотношение .....	30
2.3. Страни на индивидуалното трудово правоотношение .....	32
2.4. Съдържание на трудовото правоотношение.....	37
2.5. Основания за възникване на трудовото правоотношение .....	39

### **Глава трета** **Трудовият договор като основание** **за възникване на трудовото правоотношение .....41**

3.1. Същност на трудовия договор .....	41
3.2. Сключване на трудовия договор .....	44
3.3. Съдържание на трудовия договор.....	50
3.4. Видове трудови договори .....	55
3.4.1. Трудов договор за неопределено време.....	56
3.4.2. Срочни трудови договори .....	57
3.4.3. Трудов договор със срок за изпитване.....	58
3.4.4. Договор с условие за обучение по време на работа .....	60

3.4.5. Трудов договор с условие за стажуване .....	61
3.4.6. Трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние .....	62

### **Глава четвърта**

#### **Изменение на трудовото правоотношение .....**

4.1. Общи положения .....	65
4.2. Едностранно изменение на трудовото правоотношение .....	67
4.3. Промени на работодателя по трудовото правоотношение .....	76

### **Глава пета**

#### **Работно време и почивки .....**

5.1. Понятие за работно време .....	79
5.2. Видове работно време .....	81
5.3. Извънреден труд .....	85
5.4. Същност на почивките и видове почивки .....	90

### **Глава шеста**

#### **Отпуски на работниците и служителите .....**

6.1. Същност на отпуските .....	94
6.2. Видове отпуски .....	96
6.3. Платен годишен отпуск – условия и ред за ползване .....	98

### **Глава седма**

#### **Трудово възнаграждение .....**

7.1. Същност и значение на трудовото възнаграждение .....	107
7.2. Системи за определяне на трудовото възнаграждение .....	110
7.3. Видове трудово възнаграждение .....	112
7.3.1. Минимална работна заплата .....	112
7.3.2. Основно трудово възнаграждение (основна заплата) .....	112
7.3.3. Допълнителни трудови възнаграждения .....	113
7.3.4. Брутно трудово възнаграждение .....	115
7.4. Ред за определяне на трудовото възнаграждение и гаранции за изплащането му .....	115

**Глава осма**  
**Имуществена отговорност на страните**  
**по трудовото правоотношение..... 118**

- 8.1. Имуществена отговорност на работодателя ..... 118
- 8.2. Имуществена отговорност на работника или служителя ..... 125
- 8.3. Ред за осъществяване на имуществената отговорност ..... 129

**Глава девета**  
**Трудова дисциплина и дисциплинарна отговорност ..... 131**

- 9.1. Понятие и същност на трудовата дисциплина ..... 131
- 9.2. Характер и същност на дисциплинарната отговорност ..... 133
- 9.3. Дисциплинарни наказания – понятие и видове. Ред за налагане ..... 135

**Глава десета**  
**Прекратяване на трудовото правоотношение ..... 139**

- 10.1. Обща характеристика и видове основания..... 139
- 10.2. Видове основания за прекратяване на трудов договор ..... 140
  - 10.2.1. Общи основания за прекратяване на трудовия договор ..... 141
  - 10.2.2. Специфични основания ..... 143
  - 10.2.3. Основания за едностранно прекратяване по волята на някоя от страните ..... 143
- 10.3. Прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор ..... 153

**Глава единадесета**  
**Синдикални организации и организации на работодателите.... 155**

- 11.1. Право на синдикално сдружаване ..... 155
- 11.2. Правно положение на синдикалните организации ..... 158
- 11.3. Правно положение на организациите на работодателите ..... 163

**Глава дванадесета**  
**Колективен трудов договор ..... 167**

- 12.1. Възникване, понятие и същност..... 167
- 12.2. Съдържание на колективния трудов договор ..... 169



12.3. Сключване на колективните трудови договори.....	170
12.4. Действие на колективните трудови договори .....	172

**Дял втори**  
**ОСНОВИ НА ОСИГУРИТЕЛНОТО ПРАВО .....** 175

**Глава тринадесета**  
**Предмет, метод и източници на осигурителното право.**  
**Осигурителна система. Видове социално осигуряване .....** 175

13.1. Предмет и метод на осигурителното право.....	175
13.2. Източници на осигурителното право .....	176
13.2. Осигурителна система. Видове социално осигуряване .....	179

**Глава четринадесета**  
**Осигурителни правоотношения –**  
**понятие, елементи и видове.....** 182

14.1. Осигурителни правоотношения – правна същност, характеристика и елементи .....	182
14.2. Видове осигурителни правоотношения.....	183

**Глава петнадесета**  
**Субекти на осигурителните правоотношения –**  
**осигурени лица, осигурители, осигурителни органи .....** 186

15.1. Осигурени лица – понятие и видове .....	186
15.2. Осигурители – понятие и видове .....	192
15.3. Осигурителен орган – понятие и видове осигурителни органи .....	194

**Глава шестнадесета**  
**Осигурителни вноски и осигурителен доход.**  
**Осигурителен стаж .....** 198

16.1. Осигурителна вноска – понятие и същност. Ред за внасяне на осигурителни вноски .....	198
16.2. Осигурителен доход – понятие, елементи и размер .....	203
16.3. Осигурителен стаж – понятие, елементи и видове осигурителен стаж. Изчисляване и доказване на осигурителен стаж .....	207

**Глава седемнадесета**  
**Краткосрочно осигуряване. Осигурени социални рискове.**  
**Осигурителни обезщетения .....216**

17.1. Краткосрочното осигуряване – същност. Осигурени социални рискове.....	216
17.2. Осигурителни обезщетения – понятие и характеристики .....	225
17.3. Видове осигурителни обезщетения.....	226

**Глава осемнадесета**  
**Пенсионно осигуряване ..... 240**

18.1. Същност и видове пенсионно осигуряване.....	240
18.2. Пенсия – понятие и белези. Общи правила за пенсиите.....	241
18.3. Пенсии, свързани с трудова дейност.....	244
18.4. Пенсии, несвързани с трудова дейност.....	252
18.5. Допълнително задължително и допълнително доброволно пенсионно осигуряване .....	257

**Глава деветнадесета**  
**Пенсионно производство ..... 271**

19.1. Пенсионно производство – същност и особености .....	271
19.2. Етапи на пенсионното производство .....	273

**Глава двадесета**  
**Здравно осигуряване.....278**

20.1. Здравно осигуряване – понятие и видове .....	278
20.2. Задължително здравно осигуряване – характеристики, органи и субекти .....	279
20.3. Осигурени рискове, престации и осигурителни вноски. Договори по задължителното здравно осигуряване .....	284
20.4. Доброволно здравно осигуряване .....	293
Използвана литература .....	296

## Използвани съкращения

- АЗ – Агенция по заетостта
- АПК – Административнопроцесуален кодекс
- БЗС – Български зъболекарски съюз
- БЛС – Български лекарски съюз
- ВАС – Върховен административен съд
- ВКС – Върховен касационен съд
- ВДПЧ – Всеобща декларация за правата на човека
- ГПК – Граждански процесуален кодекс
- ДВ – Държавен вестник
- ДР – Допълнителни разпоредби
- ЕС – Европейски съюз
- ЗНА – Закон за нормативните актове
- ЗВО – Закон за висшето образование
- ЗДС – Закон за държавния служител
- ЗЗО – Закон за здравното осигуряване
- ЗЛЗ – Закон за лечебните заведения
- ЗЛС – Закона за лицата и семейството
- ЗМСМА – Закон за местното самоуправление и местната администрация
- ЗСВ – Закон за съдебната власт
- ЗУКТС – Закон за уреждане на колективните трудови спорове
- КРБ – Конституция на Република България
- КЗ – Кодекс за застраховането
- КС – Конституционен съд
- КСО – Кодекс на социалното осигуряване
- КТ – Кодекс на труда
- КТД – Колективен трудов договор
- ЛКК – Лекарска консултативна комисия
- МОТ – Международна организация на труда
- МС – Министерски съвет
- МТСП – Министерство на труда и социалната политика
- НАП – Национална агенция за приходите
- НЕЛК – Национална експертна лекарска комисия
- НЗОК – Национална здравноосигурителна каса
- НКТП – Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране
- НМЕ – Наредба за медицинската експертиза
- НОИ – Национален осигурителен институт

- НПОС – Наредба за пенсиите и осигурителния стаж
- НРД – Национален рамков договор
- НСОРЗ – Наредба за структурата и организацията на работната заплата
- ООН – Организация на обединените нации
- РЗИ – регионална здравна инспекция
- РЗОК – Районна здравноосигурителна каса
- РУСО – Районно управление „Социално осигуряване“
- СЕ – Съвет на Европа
- ТЕЛК – Териториална експертна лекарска комисия
- ТЗ – Търговски закон

## Предговор

Учебникът има за свой основен адресат студентите от Икономически университет – Варна, изучаващи дисциплина „Трудово и осигурително право“, като е съобразен в максимална степен с учебния план и учебната програма. Успешно може да се ползва и в двете образователни степени – „бакалавър“ и „магистър“.

В систематическо отношение материалът е разпределен по предметен признак, като се следва системата, възприета от българското право. Целта е да бъдат разгледани по групи основните въпроси от областта на съответните правни отрасли, като се търсят техните теоретични и практически измерения. На тази основа могат да се обособят две основни групи въпроси. Първата, изясняваща в принцип основните институти и понятия в трудовото право; втората, която разглежда институтите, нормите и теоретичните постановки, свързани с осигурителното право.

Изложението има подчертано материалноправна насоченост и поради тази причина извън неговия обсег са теми, свързани с арбитражните и съдебните производства, в които се разглеждат процесуални въпроси. При написването са използвани редица публикации и разработки на български и чужди автори; публикации, касаещи научни разработки по тематиката на материала, както и актуалната нормативната материя.

Материалът е съобразен с действащото законодателство към 29.02.2020 г., а отделните части са написани от:

доц. д-р Андрияна Андреева – дял първи;

доц. д-р Галина Йолова – дял втори.

Варна

март, 2020 г.

# Дял първи

## ОСНОВИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

---

### Глава първа

#### Предмет, метод и източници на трудовото право

##### 1.1. Предмет на трудовото право

Българското трудово законодателство възниква в началото на ХХ век и се свързва с приемане на редица закони за закрила на труда<sup>1</sup>, а като самостоятелен правен отрасъл се утвърждава след края на Втората световна война. В терминологично отношение могат да бъдат изведени четири значения на понятието „трудова право“: отрасъл на действащото право; науката за трудовото право; учебната дисциплина „Трудова право“; субективното трудово право.

Тези аспекти на понятието не са противопоставени, напротив, между тях съществува връзка и те взаимно се обогатяват. Централно място сред тях има понятието „трудова право“ като правен отрасъл, затова той има свой предмет и метод на регулиране. В широк смисъл трудовото право се отнася към групата на гражданскоправните отрасли, предвид факта че исторически произхожда от гражданското право и се изгражда на основата на равнопоставеност на страните и диспозитивното начало. Поради тази причина при наличие на нормативни непълноти в уредбата на трудовите правоотношения субсидиарно се прилагат правилата на гражданското право. Тази принадлежност към гражданскоправните отрасли в широк смисъл обуславя и отнасянето на трудовото право към частноправните отрасли, такива са повечето от неговите институти – трудов договор, трудово възнаграждение и др. Друга, значително по-малка, част от трудовоправните разпоредби и институти са с публичноправен характер – административнонаказателна отговорност, контрол за спазване на трудовото законодателство и др.

---

<sup>1</sup> Закон за защита на женския и детския труд (1905г.), Закон за инспекторите по труда (1907г.) и др.

Предметът показва обществените отношения, които регулира и върху които въздейства съответният отрасъл, като едновременно с това служи като критерий за разграничаване между отделните отрасли на правото.

**Предмет на регулиране на трудовото право са онези обществени отношения, които са свързани с труда.** Тази идея законодателят нормативно е изразил в разпоредбата на чл. 1, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ): „Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях”.

**Според съдържанието и връзката им с труда обществените отношения се делят на:**

**А. Трудови правоотношения** – които възникват при предоставяне на работната сила и полагането на труда<sup>2</sup>.

**Б. Отношения, непосредствено свързани с трудовите.** Тази група обединява твърде разнообразни и разнородни обществени отношения – които произтичат от трудовите, предпоставят ги, насочени са към тяхното „обслужване” (напр. отношенията относно синдикалното сдружаване на работниците и служителите, тристранното сътрудничество<sup>3</sup>, контролът за спазване на трудовото законодателство<sup>4</sup> и т.н.).

Трудовите правоотношения са основната група отношения, около които се изгражда предметът на трудовото право. Те са отношенията между хората по повод предоставяне на работната сила като съвкупността от умствени и физически сили и способности на човека. Тя се съдържа в личността на човека и е неотделима от него. Тя е

---

<sup>2</sup> Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България. Бизнес и право. София: Стопанство, 2019, с. 15 - 41; Андреева, А., Димитрова, Д. Административноправни аспекти на трудовата миграция и трудовата мобилност в националното ни законодателство. // Юридически сборник. Бургас : БСУ, Център по юрид. науки, 2019, с. 349 - 355.

<sup>3</sup> Андреева, А., Йолова, Г. Принципът на социален диалог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. // Правото на сигурност. Научна конференция, проведена в рамките на Лятната научна сесия на Юридическия факултет, Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2017, с. 82 - 87.

<sup>4</sup> Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ, том 40. Бургас: Бургаски свободен университет, 2019, с. 243 - 258.

неговата способност за труд и възможности за труд. Предоставянето на работната сила означава отдаването ѝ на разположение и на разпореждане на друго лице, за да бъде използвана от него. Трудът е обичайна и нормална форма за изява и обективизиране на работната сила. Трудовите правоотношения се явяват формата, в която се осъществява предоставянето на работната сила. Към тях се включват нормативното регулиране на такива отношения: тези, свързани с постъпването на работа (въз основа на трудов договор, избор, конкурс); изпълнението ѝ в рамките на работното време; почивките, отпуските; трудовото възнаграждение и др., както и прекратяване на връзката между работника и служителя и работодателя (уволнение, освобождаване от работа и др.). В групата на трудовите правоотношения се отнасят и колективното трудово договаряне, индивидуалните и колективните трудови спорове и т.н.

Съотношението между тези две групи обществени отношения, които се явяват **предмет на трудовото право**, се характеризира с няколко основни момента.

**На първо място**, групата на трудовите отношения определя съществуването на отношенията, непосредствено свързани с тях. Т.е. без съществуването на първите е немислимо да съществуват и вторите.

**На второ място**, тази обусловеност се проявява и във времево отношение. Първо се появяват и съществуват трудовите отношения и едва след това, като производни от тях, са отношенията, непосредствено свързани с трудовите. Трудовите отношения се явяват предхождащи и поради тази причина, ако те отпаднат, престават да съществуват и непосредствено свързаните с тях отношения. Но тази зависимост между двете групи обществени отношения не е основание те да се противопоставят, нито пък да се степенуват по важност.

## 1.2. Метод на правно регулиране

Методът на правно регулиране обхваща правните средства, които се използват за регулиране на релевантните за правото обществени отношения. Той определя начина, по който съответният правен отрасъл, чрез правните норми, въздейства върху правните субекти, за да ги подтикне към законосъобразно поведение. На правото са познати императивен (властнически) метод и диспозитивен метод на



правно регулиране.

Методът на правно регулиране на трудовото право се характеризира с три основни елемента:

1. Начин на установяване на права и задължения на страните.
2. Степен на свобода на страните да определят правата и задълженията си по трудовото правоотношение и да влияят върху тях.
3. Юридическо положение на страните.

Правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се определят по различни начини. В тази насока трудовото право се характеризира с т.нар. „трестепенна скала”, която отразява една основна специфика в метода на правно регулиране на този правен отрасъл. Характерно за нея е, че правата и задълженията на насрещните страни по правоотношението се формират както следва:

**а) От държавното законодателство** (закони и подзаконови актове) – те вече рядко определят централно и фиксирано правата и задълженията, а все по-често установяват минимални норми за закрила на труда, под които страните не могат да слязат по договорен път, но могат да ги „надхвърлят”, като уговарят по-благоприятни условия за труд. След демократичните промени в условията на преход промени търпи и КТ, като това се отразява най-вече на стесняване на приложното поле на централното държавно регулиране на трудовите отношения.

**б) От колективното трудово договаряне** – на нивата на отрасъл, подотрасъл (бранш) и предприятие могат да се уговарят по-благоприятни условия от предвидените в закона. Колективното трудово договаряне заема междинно звено в трестепенната скала и опосредства плавното преминаване между субектите, тоест синдикалните и работодателските организации се намират по средата между държавата, като субект, осъществяващ нормативното държавно регулиране, и индивидуалните субекти – работник или служител и работодател.

**в) С индивидуалния трудов договор между отделния работник или служител и работодателя** – в него могат да се уговарят по-благоприятни условия от предвидените в закона и в колективния трудов договор, но не и по-неблагоприятни. Това последно ниво в договаряне на правата и задълженията определя съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение.

Трестепенна система при формиране на съдържанието на трудовото правоотношение е уникална за трудовото право и отразява спе-

цификата в метода на правно регулиране на трудовото право. Тази особеност се проявява и се доразвива във втория елемент, характеризиращ метода на правно регулиране: свободата на страните. Тя се изразява във възможността им сами да определят насрещните права и задължения, които имат по трудовото правоотношение. Вторият елемент отразява диспозитивното начало, което е водещо за частноправните отрасли и използвания от тях метод. Свободата на страните е обусловена и се осъществява посредством първия елемент от тритепънна скала – колективното и индивидуалното трудово договаряне.

Относно юридическото положение, което заемат страните една спрямо друга, при трудовото правоотношение те са в отношение на равнопоставеност. Юридическата природа на тази равнопоставеност се изразява в равни правни възможности на страните по отношение на учредяване на трудовото правоотношение. Нито една от тях не може да заповядва на другата да встъпи или не в тази правна връзка. Това равнопоставено положение е предопределено от свободната воля на страните сами да вземат решение дали да учредят трудовото правоотношение или не. Равнопоставеността има и друго проявление: такива са и техните отношения при действието на вече възникнало трудово правоотношение. Съществува и една особеност – подчиненото положение, в което се намира работникът или служителът спрямо реда за работа, установен от работодателя (обвързаност да го спазва и да бъде наказван дисциплинарно при отклонение). Следва да отбележим, че тази приоритетна позиция в икономически и в юридически смисъл на работодателя спрямо работника или служителя е от типа на организационно-техническа подчиненост и обвързаност, наложена от съвместния труд, полаган при трудовото правоотношение. Въпреки тази особеност отношенията на равнопоставеност между страните се запазват, т.е. работникът или служителът винаги може да се освободи от тази подчиненост, като прекрати с предизвестие трудовото правоотношение.

Равнопоставеността на страните намира проявление и в основанията за прекратяване на трудовото правоотношение. Законодателят нормативно предоставя възможност за прекратяване – едностранно без предизвестие при определени в закона условия и ред както на работодателя, така и на работника или служителя (чл. 327 и чл. 330 от КТ). Прекратяването може да се извърши и на едно от общите основания: по взаимно съгласие на страните във всеки момент от прав-

ната връзка. Що се отнася до третата група основания – прекратяване с предизвестие – тук съществува специфика, нарушаваща равнопоставеността на страните по правоотношението. Законодателят е дал приоритет на интересите на работника или служителя, който е поставен в по-благоприятно положение, изразяващо се във възможността винаги да може да прекрати правоотношението с предизвестие, стига да пожелае това (чл.326 КТ), за разлика от насрещната страна – работодателя – който може да го стори само на определени основания (чл. 328 от КТ).

В заключение може да се направи изводът, че **методът на регулиране на трудовото право е метод на равнопоставеност, който отчита спецификите на регулираните обществени отношения.** Върху него оказват влияние настъпилите промени в обществения живот и най-вече преминаването от планово към пазарно стопанство и свързаните с това процеси на освобождаване от централизирано регулиране на трудовите правоотношения и предоставяне на свобода на страните във всички етапи от трудовоправната връзка – учредяване, определяне на съдържанието ѝ, прекратяване. На всеки един от тези етапи методът на правно регулиране се проявява диференцирано и съобразно динамиката на трудовото правоотношение.

### **1.3. Източници на трудовото право**

Трудовото право е писано право<sup>5</sup> и това отразява ролята на държавата в лицето на компетентните органи в регулиране на трудовите правоотношения.

**Под източници на трудовото право разбираме актовете на компетентните органи, приети по установения ред и в съответната форма, които съдържат общи правила за поведение (правни норми), регулиращи трудови правоотношения.**

Следователно трудовото право е писано право и към неговите източници не може да се отнесе обичаят. Източниците на трудовото право имат специфична обща характеристика. Тя е обусловена както от общите черти, които те имат с източниците на другите правни отрасли по нашата правна система, така и от специфични черти, присъщи само за актовете в трудовото право. Именно тези общи и

<sup>5</sup> Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2012, с. 81; Средкова, К. Трудово право. Обща част. София: Св. Климент Охридски, 2010, с. 80.

специфични черти в своята съвкупност определят общата характеристика на източниците, която за трудовото право се характеризира със следното:

**а) Многобройност на източниците.** Тази специфика е обусловена от предмета на трудовото право – широтата и диференцираността на трудовите правоотношения, както и тяхната динамика, налага издаване на множество нормативни актове. В редица правни отрасли регулирането на обществените отношения е постижимо само с един основен източник (напр. в наказателното право), но в други, като финансовото, административното, а също така и трудовото право, това е невъзможно и се налага издаване на множество нормативни актове.

**б) Многостепенност.** Различната степен при източниците на трудовото право произтича от различната им юридическа сила (предвид субординацията на правните актове) в пирамидалната структура на източниците на правото въобще и от органа, който ги е издал.

**в) Различни субекти,** компетентни да издават актове, източници на трудовото право. Това е една от ярките специфики при източниците на този правен отрасъл – освен от държавни източници трудовите правоотношения се регулират и от източници, издавани от недържавни органи (напр. от работодателя). Тази специфика е особено актуална при съвременните икономически условия, когато недържавните актове – колективни трудови договори, вътрешни правила в предприятието и др. – добиват все по-голямо значение.

**г) Широко приложение на актове на международното право** (напр. Международни конвенции на МОТ) сред източниците на трудовото право. Богатият арсенал от източници на трудовото право обхваща разнообразие от актове, които могат да се класифицират на базата на различни критерии:

- Според органа, издал акта, те се делят на: нормативни актове, приети от законодателен орган (Народно събрание); нормативни актове, приети от органи на изпълнителната власт (нормативни актове на Министерски съвет, на отделните министри).

- Според йерархията на нормативните актове: закони и подзаконовни актове.

Посочените две класификации имат теоретично значение, но те не дават точни указания за видовете източници, тъй като в първия случай извън обсега остават недържавните източници, а втория критерий е ориентиран само към вътрешното право, като дори и там не

се отчитат различията между видовете подзаконовни нормативни актове.

Друго съществено деление на източниците на трудовото право, което има предимство със своята изчерпателност, е на:

**а) Вътрешни (национални)** – от своя страна се разграничат на: държавни източници и източници, приемани от недържавни органи.

**б) Международни.** Тази класификация използва за разделителен критерий произхода на източниците и на тази база ги подразделя в две основни класификационни групи. Основното значение на тези централни групи е, че отразяват различния начин и ред, по който правните норми, съдържащи се в тях, стават част от вътрешното право. Националните източници влизат в правна сила по реда, определен в Конституцията – чл.5, ал.5: „Всички нормативни актове се публикуват. Те влизат в сила три дни след обнародването им, освен когато в тях е определен друг срок“. Докато международните намират приложение при условията на ал. 4: „Международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат“.

Вътрешни източници са тези актове, които се издават от субекти на територията на страната и това предопределя максималния им териториален обхват – върху територията, на която се разпростира суверенитетът на българската държава. Те се разделят на държавни източници и източници, приемани от недържавни органи. Тази класификация, освен със своята изчерпателност, се характеризира и с голямото си практическо значение, тъй като включва както императивната държавна воля, изразена чрез приемане на актове в групата на държавните източници, така и производните от тях източници, приемани от недържавни органи. В последните години на пазарно развитие на икономиката диспозитивното регулиране на трудовите правоотношения разширява значително своето място и това води до нарастване на ролята и приложното поле на недържавните източници. Предвид изложените положителни аспекти на тази класификация ще се спрем по-детайлно на актовете, включени в нея.

Държавни източници са тези, които се издават от държавните органи в страната, в рамките на нормативната им компетентност. Те имат водеща роля за трудовото право, защото се явяват нормати-

вен регулатор на трудовите отношения. От друга страна, в тях, по-конкретно в законите, е определен редът за издаване и прилагане на недържавните източници, които не могат да противоречат на императивни законови разпоредби.

**Държавните източници имат трайно установена йерархия – според правната си сила и органа, който ги е издал. Подредбата на актовете в низходящ ред е следната:**

- 1) Конституция;
- 2) закони;
- 3) подзаконовни нормативни актове на Министерски съвет – постановления, правилници и наредби;
- 4) подзаконовни нормативни актове на министрите – правилници, наредби и инструкции;
- 5) наредби и инструкции на общинските съвети.

1. **Конституцията** е основен закон и разпоредбите ѝ имат пряко действие. Тя се явява източник на трудовото право с онези свои норми, които касаят трудовите правоотношения. Такива се съдържат в преамбюла, основните начала и в главата за основните права и задължения на гражданите. Съгласно нейните разпоредби трудът се гарантира и защитава от закона – според чл.16 от Конституцията гражданите имат право на труд. Държавата се грижи за създаване на за осъществяване на това право (чл.48, ал.1 от КРБ). Всеки гражданин може свободно да избира своята професия и място на работа (чл.48, ал.3 от КРБ). Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд (чл.48, ал.4 от КРБ). Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон (чл.48, ал.5 от КРБ). Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване (чл.49, ал.1 от КРБ). Работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси (чл.49, ал.2 от КРБ). Работниците и служителите имат право на стачка за защита на своите колективни икономически и социални интереси (чл.50 от КРБ). С тези нейни разпоредби в областта на труда трябва да се съобразяват и да съответстват останалите актове в пирамидалната структура на държавните източници. Те регламентират основни въпроси на трудо-

вото право и едни от най-важните социално-икономически права на гражданите. Тези права се доразвиват и детайлизират в обикновеното законодателство.

2. На следващо място в йерархията на нормативните актове стоят **кодексите и законите**. Законите са основни източници на трудовото право, като им е отредена ролята за детайлно регламентиране на трудовите правоотношения и основните трудови права на работниците и служителите. Законите, като източници на трудовото право, могат да бъдат класифицирани в две групи:

- В първата група са законите преки източници – към тях се отнасят тези закони, чието предназначение е насочено към уреждане на трудовите правоотношения на работниците и служителите: например Кодексът на труда и Законът за уреждане на колективните трудови спорове, Законът за здравословни и безопасни условия на труд, Законът за насърчаване на заетостта, Законът за инспектиране на труда и др.

КТ може да се посочи като най-важен източник на трудовото право. Този извод се прави поради факта, че уредбата, която той регламентира в трудовите правоотношения, е уредба по същество и се отнася за широк кръг въпроси: както общи, касаещи трудовите правоотношения, така и специфични – на индивидуалните правоотношения между страните.

Сега действащият КТ е приет на 22.03.1986 г. и е в сила от 01.01.1987 г., като многократно е изменян. В съвременните условия законодателят възприема нов подход при уреждане на трудовите правоотношения, изразяващ се в изоставяне на фиксираното регулиране на трудовите правоотношения за сметка на по-широко диспозитивно начало. Императивните норми на КТ са характерни само за някои области, като например дисциплинарна отговорност, прекратяване на трудовите правоотношения, трудови спорове. В останалата си част КТ съчетава разпоредби, съдържащи минимални норми за закрила на труда, и диспозитивни правила, които позволяват колективно и индивидуално трудово договаряне. Изводът относно значимостта на КТ и определянето му като най-важен източник на трудовото право е продиктуван от множество причини, най-съществените от които са следните: на първо място, това е неговият кодифициращ характер, който в значителна пълнота регламентира въпросите както на колективните, така и на индивидуалните трудови правоотношения; на второ място,

уредбата на КТ е по същество.

- Втората група обхваща закони субсидиарни източници на трудовото право. Те са от други отрасли на правото и само отделни техни правни норми, които установяват особености в трудовите правоотношения на определена категория работници или служители, се явяват източници на трудовото право. Такива закони са: Закон за държавния служител (ЗДС); Закон за висшето образование (ЗВО) (относно научно-преподавателския състав – възникване на трудовото им правоотношение въз основа на научен конкурс, дисциплинарна отговорност, някои основания за уволнение и др.); Закон за БАН; Закон за местното самоуправление и местната администрация (ЗМСМА) (относно предварителната закрила при уволнение на общински съветници, избор на заместник-кметове, освобождаване на кметове и др.); Закон за защита на конкуренцията (относно нелоялната конкуренция на служителя); Закон за съдебната власт (ЗСВ) (относно дисциплинарната отговорност на съдии, прокурори и следователи и др.) и др. Важно е да се отбележи, че законите субсидиарни източници се намират по отношение на КТ в съотношение на общ към специален закон. Общият закон се явява КТ, а специални – съответните посочени закони. Съгласно правилото *Lex specialis derogate legi generali* (специалният закон дерогира общия) в частта, която съдържа уредбата на трудовите правоотношения на съответните служители, приоритет ще имат тези закони, а не общите разпоредби на КТ.

3. Следващи по юридическа сила сред източниците на трудовото право са **подзаконовите нормативни актове**. Сред тях важна роля имат актовете на МС. Компетенциите на МС в тази насока следват от разпоредбата на Конституцията и редица норми на КТ, където изрично се делегира на МС уредбата на редица въпроси в областта на труда (чл.136, ал.5; чл.137, ал.1; чл.155, ал.3, чл.173, ал.3 и др.). Характерно за тази група е, че в нея са включени нормативни актове с различно наименование и правен характер – постановления, правилници и наредби. Общото за тях е, че се издават от МС въз основа и в изпълнение на законите и най-вече на КТ.

Съгласно чл.7, ал.1 от ЗНА правилникът е нормативен акт, който се издава за прилагане на закон в неговата цялост, за организацията на държавни и местни органи, или за вътрешния ред на тяхната дейност. Източник от този ранг е Правилникът за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (ДВ, №58, 2003,)



Съгл. ал. 2 от ЗНА наредбата е нормативен акт, който се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен. Такива наредби – източници на трудовото право – са например: Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски; Наредба за работното време почивките и отпуските; Наредба за работата на лицата ненавършили 15-годишна възраст; Наредба №4 за документите, които са необходими за сключване на трудовия договор – МТСГ/1993 г.; Наредба №11 за специалното работно облекло и личните предпазни средства – МТСГ и МЗ.

Източниците на трудовото право, издавани от МС, имат еднаква правна сила съобразно мястото си в йерархията на нормативните актове. Предвид тяхната многобройност при противоречие помежду им следва да се търси общата идея, заложена от органа. Ако това не може да се постигне, тълкуването се обвързва общите способности за тълкуване, целящи да разкрият действителното съдържание на нормата: времето на издаване, съотношението между общ и специален акт и др.

На следващо място в групата на подзаконовите актове се подредват актовете, издавани от министри. Съгласно чл.115 от Конституцията „министрите издават правилници, наредби, инструкции и заповеди”. От тях само правилниците, наредбите и инструкциите могат да съдържат правни норми и следователно само те се явяват източници на трудовото право. По обхват правилниците и наредбите, издавани от министрите, са същите, като едноименните актове на МС, но съществената разлика между тях е юридическата сила, която притежават. Актовете на МС имат по-висша юридическа сила и това определя мястото, което заемат при йерархичната подредба на източниците. Най-често овластен да издава източници на трудовото право е министърът на труда и социалната политика или министърът на здравеопазването.

Сред разглежданата група специфичен източник е инструкцията. Съгласно чл.7, ал.3 от ЗНА „Инструкцията е нормативен акт, с който висшестоящ орган дава указания до подчинени нему органи относно прилагане на нормативен акт, който той е издал или чието изпълнение трябва да осигури”. Пример за такъв източник е Инструкцията №7 за вписване на запорните съобщения в трудовата книжка и паспорта.

На последно място сред държавните източници на трудовото

право са наредбите и инструкциите на общинските съвети. Характерно за тях е ограниченият им териториален обхват, който се разпростира само в териториалните предели на съответната община. Тези актове се явяват източник на трудовото право само в случаите, когато регламентират въпроси, касаещи трудовите правоотношения в съответната община.

**Недържавни източници** са тези, които, от гледна точка на субекта, не се приемат от органи на държавната власт. Те са една от спецификите на трудовото право, отличаващи го от останалите правни отрасли. Както вече споменахме, в периода на пазарното развитие на икономиката ни, тези източници се налагат и заемат важно място предвид отказа на държавата от централизирано регулиране на трудовите правоотношения. Важно е да се отбележи, че те са част от системата на източниците на трудовото право, само защото са предвидени и уредени в закона. Такива източници са например:

**а) Колективните трудови договори** – сключват се между синдикалните организации и работодателя; уреждат въпроси, които не са уредени с повелителни правни норми; създават уредба по-благоприятна от предвидената в закона.

**б) Вътрешни актове на работодателя** – изразяват нормативната власт на работодателя и се прилагат само в съответното предприятие за работници и служители, които работят в него по трудово правоотношение. Такива актове са: правилник за вътрешния трудов ред (такъв правилник, на основание чл.181, ал.1 от КТ, работодателят е длъжен да издаде); правила за работната заплата (издавани на основание чл.22 от НСОПЗ); правила за специфични производства и машини и т.н. Тези актове се приемат от работодателя, но след предварително обсъждане с представители на синдикалните организации (чл.37 от КТ), ако такива съществуват в предприятието.

**в) Актове на органите за тристранно сътрудничество** – приемат се от представители на държавата, представители на работодателските организации, представители на синдикалните организации – по въпроси на трудовите и осигурителните правоотношения и жизненото равнище.

Международноправни източници са различните конвенции и международни договори, когато уреждат трудови отношения. Според чл.5, ал.4 от Конституцията международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за България,

са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. Сред международните източници на трудовото право важно място заемат актовете на водещите международни организации като Международна организация на труда (МОТ), Организация на обединените нации (ООН), Съветът на Европа (СЕ).

**Международни източници на трудовото право са например:**

- Международен пакт за икономически, социални и културни права – ООН (1966 г.), влязъл в сила за България 1976 г.
- Международен пакт за граждански и политически права ООН (1966 г.), влязъл в сила за България 1976 г.
- Конвенции на МОТ – те се отнасят до различни въпроси на трудовите и осигурителните отношения, като се започне с конвенции, посветени на основните права; конвенциите относно синдикалната свобода (№11, 87, 98) и премахване на дискриминацията (№100, 111); множеството конвенции на МОТ, посветени на основни въпроси и права на трудовите и осигурителните отношения за всички работници и служители (работно време, почивки, отпуски, закрила на работната заплата, здравословни и безопасни условия на труд, професионално образование и обучение<sup>6</sup> и т.н.), на закрилата на някои отделни категории трудеци се – непълнолетни, жени, емигранти, моряци, докери и т.н. ( №3, 45, 53, 73, 113 и др.).

В групата на международните източници на трудовото право специфично място заема и правото на ЕС. То се възприема като наднационален източник на трудовото право<sup>7</sup> и неговата роля в дообогатяването на арсенала от източници е безспорна след приемането на България за пълноправен член на ЕС (Договор за присъединяване на България и Румъния от 25 април 2005 г., в сила от 1.01.2007 г.). Основна характеристика на наднационалното право е неговото предимство пред националното право на държавите-членки и прекият ефект на нормите. В този смисъл нови източници на българското трудово право са:

---

<sup>6</sup> Банов, Х. Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. // МОТ и България – 100 години и напред. Сборник с доклади от международна научна конференция. София: Св. Климент Охридски, 2020.

<sup>7</sup> Средкова, К. Цит. съч., 2010, с. 94.

- Първичното право на ЕС – то включва учредителните договори за създаване на общността и всички договори за присъединяване на нови държави-членки, както и Хартата на основните права на ЕС.

- Вторичното право на ЕС – регламенти и директиви.

**Регламентът** е нормативен акт с най-висша юридическа сила в рамките на вторичното право на ЕС, той е задължителен за всички държави-членки, има общо действие и създава уеднаквено право в ЕС, като има директно приложение за всички правни субекти в Общността<sup>8</sup>.

**Директивата** е задължителна за държавата-членка на ЕС, до която е адресирана по отношение на резултата, но формите и средствата, с които целта следва да се постигне, са по преценка на вътрешните компетентни органи в страната. В този смисъл директивата може да се транспортира в различни правни форми на вътрешното право – закон, подзаконов нормативен акт и др. Важни промени в трудовото ни законодателство в последните десет години са свързани именно с изисквания на директиви на ЕС и на Европейската социална харта<sup>9</sup>. Отделните източници на трудовото право се явяват компоненти в единна система. Взета в своята цялост системата на източниците на трудовото право обезпечава детайлното регулиране на трудовото правоотношение.

Изясняването на въпроса за системата на източниците на трудовото право изисква изясняването на йерархичното място на отделните й компоненти. Най-ясно изградена е йерархичната структура при вътрешноправните държавни източници, при които степента на юридическа сила е обусловена от мястото на органа, издал съответния акт. Пирамидално представени вътрешноправните държавни източници включват – Конституцията, законите, нормативните актове на МС, нормативните актове на министрите, наредбите и инструкциите на общинските съвети. На тази основа в трудовоправната доктрина<sup>10</sup>, както и в практиката<sup>11</sup>, многократно са правени опити за инкорпори-

<sup>8</sup> Попова, Ж. Право на Европейския съюз. Сафия: Сиела, 2015, с. 586 - 594.

<sup>9</sup> Изменения в КТ, касаещи масовите уволнения, избиране на представители на работниците в общите събрания, премахване на пряката и непряката дискриминация. Изменения в Закона за насърчаване на заетостта (2001 и 2011 г.), Закона за гарантиране на вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (2004 г.) и др.

<sup>10</sup> Мръчков, В. Цит. съч., 2010, с. 105

<sup>11</sup> Решение на Конституционния съд №7/02.07.1992, решение №14/14.11.1992.

ране на отделните елементи в обща система на източниците на трудовото право. Тук възприемаме общата йерархична система на източниците на трудовото право, разработена от проф. В. Мръчков:

- Конституция на Република България;
- ратифицирани международни договори (отговарящи на изискванията на чл.5, ал.4 от К); актове на първичното право на ЕС;
- регламенти на ЕС;
- закони;
- директиви на ЕС;
- постановления, правилници и наредби на МС
- правилници, наредби и инструкции на министрите;
- наредби и инструкции на общински съвети;
- недържавни източници<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Мръчков, В. Цит. съч., 2010, с. 108.

## Глава втора

### Трудово правоотношение

#### 2.1. Понятието за трудовото правоотношение

Понятието „трудово правоотношение“ е основна категория за трудовото право и служи за ограничаването му от сродни правни отрасли. Въведено е от законодателя още в първата разпоредба на КТ. В действащото трудово законодателство (КТ, ЗУКТС и редица подзаконовни нормативни актове) се употребяват два термина – „трудово правоотношение“ и „трудово отношение“. Двата са използвани еднозначно от законодателя и отразяват по същество едно и също понятие: „трудово правоотношение“.

Трудово правоотношение първоначално е предмет на анализ от правната доктрина, като в следствие навлиза и намира своето място в законодателството. За първи път българският законодател въвежда понятието „трудово правоотношение“ с КТ от 1951 г. В действащото трудово право на това понятие се придава предимно смисъл на „индивидуално трудово правоотношение“. Понятието „трудово правоотношение“ обаче е комплексно и се проявява посредством своите видове. Основното деление е на индивидуално и колективно трудово правоотношение, които се разграничават основно по степен на обобщеност и интереса, който обслужват. Предвид насочеността на учебника ще се спрем по-нататък на понятието „индивидуално трудово правоотношение“.

**От анализа на нормата на чл.1, ал.1 и 2 от КТ може да се определи, че индивидуалното трудово правоотношение е регулирано от трудовото право обществено отношение между работника или служителя и работодателя.** То установява юридическата връзка между работодателя и работника или служителя, по която работникът или служителят се задължава да предостави работната си сила на работодателя за изпълнение на уговорената между тях трудова функция, а работодателят се задължава да му осигури безопасни и здравословни условия на труд и да му заплаща трудово възнаграждение<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Рачев. Р. и др. Трудово и осигурително право. Варна, 2008, с.13.

Индивидуалното трудово правоотношение включва съвкупност от права и задължения на работодателя и работника или служителя. То определя границите, в които възникват, съществуват и се прекратяват трудовите права и задължения между тях. Индивидуалното трудово правоотношение е законово регламентирано в чл.1, ал.2 от КТ<sup>14</sup>, то е сложно правоотношение, предвид факта че включва множество права и задължения. Наред с общите белези, характерни за всяко правоотношение, има и специфични, свързани с трудовия процес. Трудовото правоотношение се регулира от трудовоправните норми; има специфичен предмет – работната сила, която се простира по правоотношението; овъзмездяване на предоставената работна сила под формата на трудово възнаграждение.

Всяко правоотношение, а следователно и трудовото правоотношение, се характеризира със своя обект, страни, съдържание, както и с юридическите факти, основание за неговото възникване, изменение и прекратяване.

## 2.2. Правна характеристика на трудовото правоотношение

Индивидуалното трудово правоотношение се характеризира с редица белези. Първият специфичен белег на индивидуалното трудово правоотношение е неговият **личен характер** (*intuitu personae* – с оглед на личността) – тази характеристика се извлича от нормата на чл.8, ал.4 от КТ и се обуславя от естеството на трудовия процес. Уговорената трудова функция трябва да се изпълнява лично от работника или служителя. Той е носителят на работната сила и не може да бъде заместен от друго лице при изпълнението на трудовата функция. Освен това личният характер на трудовото правоотношение предпоставя отношения на доверие между работодателя и работника или служителя. От личния характер на трудовото правоотношение следва и задължението на работника или служителя да се подчинява на разпорежданията на работодателя, да се съобразява с тях и да ги изпълнява. Границите на тази подчиненост са съществуващото трудово правоотношение и използването на предоставената от работника или служителя работна сила на работодателя съобразно нейното

<sup>14</sup> Чл.1(2) от КТ – отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

предназначение. Само в този смисъл и в тези граници е налице юридическа подчиненост на работника или служителя от работодателя. От личния характер на трудовото правоотношение следва, че то се прекратява със смъртта на работника или служителя. То обаче не се прекратява със смъртта на работодателя, с изключение на случая, когато е възникнало с работодател физическо лице, при условие че трудовият договор е сключен с оглед неговата личност – художник, скулптор, композитор и т.н. По правило, от страна на работодателя, е допустима приемствеността на трудовите правоотношения. Личният характер на трудовото правоотношение се характеризира и с това че не могат да се наследяват трудовите задължения на починалия работник или служител от техните наследници. Вторият специфичен белег на трудовото правоотношение е, че то е **двустранно**. За двете страни – работодателя и работника или служителя – възникват насрещни права и задължения. По принцип правата и задълженията са взаимно обусловени. Задължението на едната страна обуславя и предпоставя възникването на задължение за другата страна. На задълженията на работника и служителя да предоставят работната си сила кореспондира задължението на работодателя да им изплати трудово възнаграждение. В някои случаи задължението на едната страна не е обусловено от изпълнението на задължението на другата страна. Например нарушението на трудовата дисциплина от работника или служителя не освобождава работодателя от задължението да му осигури безопасни и здравословни условия на труд. Това е така, защото разпоредбите на чл.127, ал. 1, т. 3 от КТ задължават работодателя да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил. Третият специфичен белег на трудовото правоотношение е, че то е **продължаващо**. Това произтича от характера на дължимата от работника или служителя престация на работната сила. Трудовото правоотношение не се прекратява с изпълнение на едно задължение, защото не се свежда до едно право и до едно насрещно задължение, а се състои от повече права и задължения. Правата и задълженията на страните не могат да бъдат осъществени с еднократни действия. Те изискват постоянно извършване на едни или други действия през определеното работно време. Поради това страните не се освобождават от изпълнение на трудовите си задължения, докато продължава да съществува трудовото правоотношение, независимо от обстоятел-



ството, че за даден период от време същите са изпълнени. Страните са длъжни постоянно да извършват определени действия, характерът на които се определя от съдържанието на трудовото правоотношение. Четвъртият специфичен белег на трудовото правоотношение е, че то винаги е **възмездно правоотношение**. За труд, положен от работника или служителя, работодателят дължи възнаграждение. Възмездността на труда е изрично закрепена в член 242 от КТ. Възмездният характер на трудовото правоотношение внася в него имуществени елементи. Във възмездността на труда се състои основната корелационна връзка между задължението на работника или служителя да изпълнява определена трудова функция и заплащането на труда от работодателя за изпълнението на възложената работа. Трудовото възнаграждение е насрещната престация на работодателя срещу изпълнението от работника или служителя на трудови функции, срещу изразходвана от негова страна работна сила.

### 2.3. Страни на индивидуалното трудово правоотношение

Страни на индивидуалното трудово правоотношение са работникът или служителят и работодателят<sup>15</sup>. Придобиването на това им качество е свързано с дееспособност (за работника или служителя) и работодателска правоспособност (за работодателя). Нормативната уредба за работника или служителя, като страна по трудовото правоотношение, се съдържа в гл. XV, раздел I „Специална закрила на непълнолетните” от КТ. Терминологично в предходни редакции на КТ (КТ от 1986 г.) законодателят използва само обобщеното название „работник“, с което обозначава тази страна на трудовото правоотношение. Към настоящия момент легалният термин на КТ е „работник или служител“<sup>16</sup>.

Законодателят не дава легално определение за работник или служител. В правната теория има различни определения на базата

---

<sup>15</sup> За съвременните тенденции, свързани със субекта на правото на труд, вж. Андреева, А., Йолова, Г. За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. // Цифрова икономика и блокчейн технологии: Единадесета международна научно-приложна конференция. Варна: Ларго сити, 2018, с. 320 - 328.

<sup>16</sup> Все още има действащи нормативни актове, използващи само термина „работник“, който следва да се тълкува като събирателен и да се прилага и за двете категории – работници и служители. Напр. ЗУКТС от 1990 г. – чл.1,2,3 и др.

на основните белези, извлечени от правните норми. **Работник или служител е физическо лице, страна по индивидуалното трудово правоотношение, което е носител на работна сила. Изискванията за придобиване на качеството „работник или служител” могат да се обобщят в две групи:**

- общи, на които трябва да отговаря лицето, за да стане работник или служител;
- специални изисквания – изискуеми за конкретната работа или длъжност.

Общото изискване за придобиване на качеството на работник или служител е трудовата дееспособност. Трудовата дееспособност се явява специална спрямо общата гражданска дееспособност (18 г. според чл. 2 от Закона за лицата и семейството (ЗЛС) и по тази причина има своите специфики.

**Трудовата дееспособност** е признатата от закона възможност на едно физическо лице да придобива права и да поема задължения, свързани с полагане на труд и да ги изпълнява лично. Трудовото право въвежда две предпоставки, за да е налице трудова дееспособност: навършване на определена възраст и наличие на необходимо здравословно състояние. В трудовото, за разлика от гражданското, право правоспособността и дееспособността се сливат, т.е. възникват и съществуват едновременно.

**Трудовата дееспособност**, съгласно чл. 301, ал. 1 от КТ, настъпва с навършването на 16-годишна възраст на лицето<sup>17</sup>. От този момент насетне физическите лица могат да бъдат страна по трудови правоотношения, без да е необходимо съгласието на техните родители или попечители за учредяване на трудови правоотношения. От друга страна, навършилите 16-годишна възраст работници или служители могат да бъдат страна по трудови спорове и да отговарят по определени иски в процеса.

По изключение и при специален законодателен режим трудовата дееспособност може да възникне до навършване на 16 години. Отклоненията от общото правило за минимална възраст могат да се групират по следния начин:

---

<sup>17</sup> В определянето на тази обща минимална възрастова граница българският законодател се е ръководил от установените международни норми за закрила на детския труд и най-вече от Конвенцията за правата на детето, приета от ОС на ООН на 20 ноември 1989 г., ратифицирана в България през 1991 г.

1. За лицата, навършили 15, но ненавършили 16 години, трудо-вата дееспособност възниква само за определени видове работа. Те трябва да са леки, да не са опасни, вредни за здравето и за правилното физическо, умствено, и нравствено развитие на лицата (чл.301, ал.2 от КТ). Видовете работа, вредни и/или опасни за здравето и поради това забранени за лица от 15- до 18-годишна възраст, са посочени в специален списък, приложен към Наредба №4 за работите, забранени за лица от 15 до 18-годишна възраст (ДВ, №44, 1987, изм. ДВ, №44, 1993).

2. На ученически длъжности в цирковете могат да бъдат прие-мани на работа момчета, навършили 13-годишна възраст, и момиче-та, навършили 14-годишна възраст.

3. За участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на те-атрални, оперни, балетни и други представления могат да бъдат при-емани на работа лица, ненавършили 15-годишна възраст. Работата на тези категории лица трябва да се извършва при облекчени условия.

За учредяване на трудово правоотношение с лица, ненавърши-ли 16 години, се изисква предварително писмено разрешение от ин-спекцията по труда за всеки отделен случай. То се издава въз основа на медицинско заключение, което трябва да установява добро общо здравно състояние на лицето и неговата годност да извършва кон-кретната работа, за която кандидатства.

Не могат да бъдат субекти на трудови правоотношения лица, по-ставени от съда под пълно запрещение.

След като възникне, трудовата дееспособност продължава да съществува до края на живота на лицето. Тя не се „погасява“ при навършване на пенсионна възраст, към този момент, при наличие на другите изискуеми предпоставки, лицето обичайно преустановява активния си трудов път и се ползва от правото си на пенсия.

Трудовата дееспособност може да бъде ограничавана, което ка-сае намаляване на обема ѝ по отношение на определени трудови дей-ности. Тези ограничения са с временен характер и се осъществяват само въз основа на законова норма (напр. осъдителна присъда, с коя-то е наложено наказание – лишаване от право да се заема определена държавна или обществена длъжност или лишаване от право да се уп-ражнява определена професия или дейност).

Работникът или служителят е една от страните по трудовото правоотношение. Предвид липсата на легално дефиниране на поня-

тията „работник“ и „служител“<sup>18</sup> и на база комплексното тълкуване на правната уредба може да бъде изведено следното теоретично определение – **това са трудово дееспособни физически лица, които предоставят работната си сила на работодателя срещу трудово възнаграждение.**

Работникът като страна по трудовото правоотношение полага предимно физически труд, а служителят – предимно умствен труд. Законът употребява тези две понятия и като алтернативни, за да посочи предимственото използване на физически или умствен труд. В трудовото правоотношение, с тях са свързани едни и същи правни последици. Трудовото законодателство установява еднакъв правен статут за работника и за служителя.

Насрещната страна в трудовото правоотношение<sup>19</sup>, а именно страната, на която работникът или служителят предоставя работната си сила, е работодателят. В периода на социалистическо развитие на България терминът „работодател“ не е използван (изоставен е) в трудовоправното законодателство и доктрина, като причините за това са предимно идеологически<sup>20</sup>.

В действащото законодателство понятието „работодател“ е легално определено в параграф 1, т.1 от ДР от КТ, като **„всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение“**. Следователно понятието се характеризира с два основни белега:

- работодателят е физическо или юридическо лице;
- работодателят е лице, което наема на работа работниците или

<sup>18</sup> Дефинитивната норма на т.3 от §1 на КТ, която съдържа законното определение на това понятие е отменена с изменението на КТ през 1992 г.

<sup>19</sup> Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: Св. Климент Охридски, 2011, с. 29-35.

<sup>20</sup> Като алтернатива на термина „работодател“ в КТ от 1951 г. се използват термините „предприятие“, „учреждение“, „организация“, а в КТ от 1986 г. „предприятие“. Тези термини имат по-общ характер и не отразяват спецификата на работодателя, произтичаща от особеностите на трудовото правоотношение. След началото на демократичните промени за първи път легално определение на термина „работодател“ е дадено в Закона за уреждане на колективните трудови спорове от 1990 г., а в последствие е възприет и в Конституцията (чл. 49, ал.2; чл. 52, ал.2).

служителите по трудово правоотношение.

В случаите, когато работодател е физическо лице, трябва да е граждански дееспособен, т.е. да е навършил 18-годишна възраст и да не е под запрещение. Когато работодателят е юридическо лице, това му качество трябва да е придобито по установения за тази цел ред в действащото законодателство<sup>21</sup>. От този тип работодатели са предприятията, учрежденията, организациите, търговските дружества, кооперациите и др. В такива случаи правата на юридическото лице се упражняват от физическо лице с различни длъжностни наименования (прокуррист, управител, директор, председател и др.) и действат като представител на юридическото лице, от негово име и за негова сметка. Работодателят по трудовото правоотношение остава непроменен и когато физическото лице, което го представлява, е сменено.

Работодателят наема по трудово правоотношение чужда работна сила. В това се изразява неговата правоспособност, която включва признатата му от закона правна възможност да участва в създаването на трудови правоотношения, да придобива права и задължения по тях и да ги прекратява в предвидените от закона случаи.

Работодателската правоспособност намира израз и в определена работодателска власт, която включва няколко основни момента:

1. Да определя вътрешния ред, чрез създаване на вътрешни правила за поведение, свързани с трудовия процес (нормотворческа власт).

2. Да управлява този процес посредством законни нареждания спрямо лицата по трудовото правоотношение.

3. Носител е на дисциплинарната власт да наказва работник или служител, нарушил трудовата дисциплина.

Работодателската правоспособност възниква в различни моменти, в зависимост от това дали работодателят е физическо или юридическо лице. В първия случай работодателската правоспособност възниква в момента на гражданската дееспособност (чл.2 от ЗЛС) с навършването на 18-годишна възраст. При работодател юридическо лице – в момента, в който според действащото законодателство те

---

<sup>21</sup> Таджер, В. Гражданско право. Обща част, дял I. София, 1972; дял II. София, 1973, с. 82 - 84.

възникнат като правен субект<sup>22</sup>. За организациите на бюджетна издръжка се изисква утвърждаване на техния фонд работна заплата и щат. Като последица от приложението на конституционния принцип на свободна стопанска инициатива<sup>23</sup> трудовото право предоставя възможност за широк кръг лица да придобият качество на работодател.

## 2.4. Съдържание на трудовото правоотношение

Съдържание на всяко правоотношение, а следователно и на трудовото, са правата и задълженията на страните. От тази гледна точка можем да характеризираме трудовото правоотношение като сложно, защото става въпрос за множество различни права и задължения на страните по него. В чл. 124 от КТ то е определено като комплекс от насрещни права и задължения на неговите страни. В този текст легално са определени две двойки задължения на страните по правоотношението.

**Работникът или служителят има следните основни задължения:**

- да предоставя работната си сила на работодателя за изпълнение на определена трудова функция;
- да спазва установената трудова дисциплина.

Тези задължения са детайлизирани от законодателя в разпоредбите на чл.125 и чл.126 от КТ. Те обхващат: точно и добросъвестно изпълнение на работата, спазване на работното време, спазване на определени начини на работа относно изпълнението на трудовите функции на останалите работници и служители от предприятието, опазване имуществото на работодателя и др.

**Работодателят също има две основни групи задължения:**

- да осигури трудово възнаграждение като цена на работната

---

<sup>22</sup> Например при Търговски дружества съгласно чл. 67 от ТЗ от момента на вписването им в търговския регистър; при юридическите лица с нестопанска цел съгласно чл.6 от Закона за юридическите лица с нестопанска цел от момента на вписването му в регистъра за юридическите лица с нестопанска цел в района на окръжния съд по седалището на юридическото лице.

<sup>23</sup> Чл. 19. (1) от Конституцията. Икономиката на Република България се основава на свободната стопанска инициатива. (2) Законът създава и гарантира на всички граждани и юридически лица еднакви правни условия за стопанска дейност, като предотвратява злоупотребата с монополизма, нелоялната конкуренция и защитава потребителя.

сила;

- да осигури безопасни условия на труд.

Задълженията на работодателя, свързани с условията на труд, са детайлизирани в чл.127 от КТ и в теорията е възприето да се обозначават като общи<sup>24</sup>, тъй като са свързани с осигуряване на базисни условия на труд, без които наетият работник или служител не би могъл да изпълнява трудовата си функция. Общият им характер също така отразява и факта, че всяко от тези задължения е конкретизирано в КТ на съответното място предвид спецификата на урежданата материя.

На първо място сред тези задължения в ал.1 на чл.127 от КТ е предвидено, че работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение. Под термина „нормални условия” следва да се разбират такива условия, които да осигурят престижането на работната сила по такъв начин, че тя да не се уврежда.

Специфично задължение за работодателя е въведено в ал.2 на чл.127 от КТ „Работодаелят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение”. Това задължение е въведено в българското законодателство в съответствие с чл.26 от Европейската социална харта.

Сравнително ново задължение за работодателя е установено в ал.4 на чл.127 от КТ, когато „изпрати работник или служител на работа зад граница за повече от един месец, той е длъжен преди заминаването писмено да го информира” за определени обстоятелства изчерпателно изброени в разпоредбата.

От друга страна в чл. 128 от КТ са конкретизирани задълженията на работодателя, свързани с начисляването и плащането на трудовото възнаграждение: да плаща в установените срокове на работника или служителя уговореното възнаграждение за извършената работа; да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

---

<sup>24</sup> Вж. Мръчков. В. и др. Трудови отношения 2010 година. София: Труд и право, 2010, с. 487.

## 2.5. Основания за възникване на трудовото правоотношение

За да възникне конкретно трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя, е необходимо наличие на определени юридически факти, пораждащи действието на трудово-правните норми. Основанията за възникване на трудовите правоотношения са от категорията на правопораждащите юридически факти, тъй като от тях възникват индивидуални трудови правоотношения. По-конкретно се касае за правомерни юридически действия, при които централно място заемат волеизявленията на правните субекти: работник или служител или работодател, или други определени от закона субекти – избирателно тяло, конкурсна комисия, държавен орган. Правомерността на тези юридически факти е продиктувана от тяхното съответствие с трудово-правните норми. Правната уредба, на основанията за възникване на трудовото правоотношение, се съдържа в гл.V от КТ „Възникване и изменение на трудовото правоотношение” (чл.61-117). В нея се съдържат три основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение:

а) трудов договор е най-често срещаното основание (гл. V, разд. I от КТ) – това основание се прилага винаги, когато законодателят изрично не е предвидил приложението на друго;

б) избор (гл. V, разд. III от КТ);

в) конкурс (гл. V, разд. IV от КТ).

Между тези основания съществуват както общи черти така и важни различия. Общото е че всяко едно от тях води до възникване на индивидуално трудово правоотношение, след свободно изразена воля от страна на работника или служителя. Различията са на няколко нива. Първо, по отношение на юридическия състав, от който възниква трудовото правоотношение. Второ различие се наблюдава в субектите, които участват във формиране на юридическия факт и съответно тези, между които съществува трудовото правоотношение. При трудовия договор тези субекти съвпадат, за разлика от останалите две основания (напр. при избор участва комисия за провеждане на избора и избирателно тяло, чиято основна цел е да формират волята за учредяване на трудовото правоотношение).

Нормативната уредба на основанията за възникване на трудовите правоотношения, която се съдържа в КТ, не е изчерпателна. Из-



вън КТ в други нормативни актове също се съдържа регламентация или на други основания за възникване, или на специфична уредба на предвидените три основания<sup>25</sup>. Предвидените в трудовото законодателство различни основания за възникване на трудовото правоотношение отчитат спецификите на отделните видове работа. Това е и причината законодателят да предвиди двойк ред на регламентация – общ по КТ и специален в други нормативни актове.

---

<sup>25</sup> Напр. чл. 97 от КТ предвижда, че „този раздел не се прилага за конкурсите за заемане на академични длъжности“. Тези длъжности се заемат по реда предвиден в специалните нормативни актове – Закон за Българската академия на науките, Закон за висшето образование, Закон за академичния състав в Република България. Вж. Банов, Х. Същност на промените от април 2018 г. в Закона за развитието на академичния състав в Република България и тяхното значение за довършването на откритите процедури за заемане на академични длъжности. // Общество и право, 2018, №4, с. 29 - 47; Банов, Х. Правни проблеми при заемането на академичните длъжности в Българската академия на науките. // Общество и право, 2019, №4, с. 44 - 67.

## Глава трета

### Трудовият договор като основание за възникване на трудовото правоотношение

#### 3.1. Същност на трудовия договор

Трудовият договор е най-важното и най-често използвано основание за възникване на индивидуалните трудови правоотношения. Широката му приложимост в практиката при възникване на трудовите правоотношения се дължи на факта, че той отразява в най-пълнен обем различните възможности и проявления на свободата на волята при договаряне между страните по трудовото правоотношение<sup>26</sup>. Този факт е отчетен от законодателя и по тази причина нормативната уредба на трудовият договор в КТ е най-обстойна (съпоставено с другите две основания – избор и конкурс). Много често в правната доктрина, предвид честотата на използването на това основание за възникване на трудовото правоотношение, понятието „трудова договор“ се идентифицира със самото „трудова правоотношение“.

Правната му уредба се съдържа основно в чл. 61-76, чл. 110-115 от КТ и т.10 от §1 от ДР на КТ, която е доразвита и детайлизирана в други разпоредби на КТ, както и в Наредба 4 от 1993 г. за документите, необходими за сключване на трудов договор и Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст<sup>27</sup>. Предвидена е и възможност при непълнота на регламентацията на другите основания за възникване приложение да намерят нормите относно трудовият договор<sup>28</sup>.

Трудовото законодателство не дава легално определение на понятието „трудова договор“. Като основа за доктриналното му определяне служи общото определение за договора, дефинирано в чл.8, ал. 1

---

<sup>26</sup> Вж. Андреева, А. Трудовият договор - традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. // Икономиката в променящата се свят: национални, регионални и глобални измерения. Сборник доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна: Наука и икономика, 2015, с. 25 - 32.

<sup>27</sup> Повече за същността на трудовия договор неговият актуален аспект вж. Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, 2017.

<sup>28</sup> Чл.76, 336, 339 от КТ.

от ЗЗД<sup>29</sup>. Този подход е правилен, тъй като отчита факта че исторически договорът е институт, възникнал в гражданското право, съответно то е с най-стари традиции по неговото тълкуване и прилагане. Именно ползвайки тази основа трудовото право доразвива общия институт и посредством отделни специфични елементи формира понятието „трудов договор“ като едно от централните си основания за възникване на трудовото правоотношение. **КТ урежда нормативно отделни елементи и характеристики на трудовия договор:**

- страни (чл.61),
- форма и съдържание (чл.62, чл.66),
- началото на изпълнение (чл.63) и др.

Но наред с това значение на трудовия договор, а именно за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, законодателят използва понятието и при защита на колективните интереси, при които се налага колективно договаряне. В този смисъл можем да кажем, че понятието „трудов договор“ е широко използвано в трудовото право и се обособява в два основни вида – индивидуален и колективен трудов договор. По-нататък ще се спрем на първото значение на понятието. През последните години, както се вижда от извършените законодателни промени в КТ, се наблюдава процес на „одоговаряне“ на трудовото право<sup>30</sup>, като под това се има предвид проникване на договора в трудовите отношения и отношенията, непосредствено свързани с тях (чл.1, ал.1 от КТ). Този процес е отражение на настъпилата промяна в ролята на държавата, като регулатор на трудовите отношения. Тенденцията е държавата все повече да се ограничава в императивното регулиране на процесите в тази област, а да използва преимуществени диспозитивни норми. Именно те дават възможност страните, посредством договорните механизми, да довършат според своята съгласувана воля съдържанието на индивидуалното си трудово правоотношение.

Доктриналното определение за трудовия договор се извлича на основата на общото определение в гражданското право, надградено с белезите на трудовото законодателство. По този начин той може

---

<sup>29</sup> Чл. 8. (ДВ, №12, 1993) Договорът е съглашение между две или повече лица, за да се създаде, уреди или унищожи една правна връзка между тях. Лицата се ползват от правата си, за да задоволяват своите интереси. Те не могат да упражняват тези права в противоречие с интересите на обществото.

<sup>30</sup> Мръчков, В. Договорът в трудовото право. София: Сиби, 2010, с. 46 - 47.

да бъде определен като **договор, по силата на който двете страни се съгласяват едната – работник или служител – да предостави своята работна сила при определени условия за ползване от работодателя, а другата страна – работодател – се задължава да създаде необходимите нормални условия за използване на работната сила и да заплати на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение.**

Трудовият договор се характеризира с редица белези.

1) Той е **двустранен синалагматичен** (взаимообвързан ) договор. Всяка от страните по него има насрещни задължения – работникът или служителят е длъжен да осъществява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят е длъжен да осигури условия за изпълнение на тази работа и да изплаща съответното трудово възнаграждение. В по-голямата си част тези права и задължения са взаимнообвързани, т.е. правата на работника или служителя са задължения на работодателя и обратно.

2) Трудовият договор има **личен характер**. Това се обуславя от обстоятелството, че уговорената трудова функция трябва да се изпълнява лично от работника/служителя, който е персоналният носител на работната сила, и не може да бъде заместван в това си качество. Трудовият договор е договор *intuitu personae*. С личния характер на задълженията разпоредбата на чл.125 от КТ свързва изискването работникът или служителят да изпълнява трудовете си задължения точно и добросъвестно.

3) Трудовият договор има **възмезден характер**. За положения от работника или служителя труд работодателят му дължи трудово възнаграждение, уговорено между тях по размер и платимо в определени срокове и периодичност. Тази правна характеристика кореспондира със следващата:

4) Трудовият договор има **имуществен характер**. Този извод може да се направи както от задължението на работодателя да изплаща трудовото възнаграждение, а и в неговата отговорност при неизпълнение на това задължение, така и от текста на чл.242 от КТ за възмездния характер на труда по трудово правоотношение.

5) Трудовият договор е **комутативен**, тъй като облагата по него е известна за страните към момента на сключването му. Изводът за това се прави при анализа на текста на чл.66, ал.1 от КТ относно минимално необходимото съдържание на трудовия договор.

6) Трудовият договор е **формален договор**. Тази правна характеристика произтича от разпоредбата на чл. 62 ал.1 от КТ, която постановява, че той се сключва в писмена форма. По такъв начин законодателят не разрешава на работодателя да допуска до постъпване на работа работник или служител, с който е сключен трудов договор в устна форма. Достатъчно е трудовият договор да бъде в обикновена писмена форма, спазването на която е условия за неговата действителност<sup>31</sup>.

7) Трудовият договор е **консенсуален**. Той се смята за сключен в момента на постигане на съгласие между страните, изразено в писмена форма, преди постъпване на работа на работника или служителя съгласно изискванията на чл.61, ал.1 от КТ. Страните по него са обвързани след постигане на съгласието, т.е. правата и задълженията на страните се задействат след съвпадане на насрещните волеизявления и не е необходимо да се извършват никакви други реални действия за влизането му в сила.

8) Трудовият договор поражда **продължаващо (сукцесивно) правно отношение**. Задължението на работника или служителя за предоставяне на работна сила не се изчерпва с еднократно престирание, а изисква продължителност и повторяемост на действията, съставляващи съдържанието на предоставяната работна сила.

### 3.2. Сключване на трудовия договор

Сключването на трудовия договор е регламентирано в разпоредбата на чл.61 от КТ: „трудоият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа“. Процесът по сключване на трудовия договор обхваща два самостоятелни, но взаимосвързани етапа:

- провеждане на преговори – на този етап в преддоговорните отношения помежду си страните обсъждат направеното предложение и определят конкретното съдържание на индивидуалния трудов договор;
- сключване на трудовия договор – този етап финализира процеса, като отразява постигнатата съгласувана воля между страните в предвидената от КТ писмена форма на договора.

---

<sup>31</sup> Вж. Средкова, К. Цит. съч., 2011, с. 60.

Първият етап в реда за сключване на трудовите договори не е изрично регламентиран в трудовото законодателство, той се извлича и обособява в правната доктрина и практика, изхождайки от процеса по формиране на свободната воля на страните в гражданското (облигационното) право<sup>32</sup>.

Трудовият договор се сключва лично между работника или служителя и работодателя или негов представител. Всяка от страните може да поеме инициативата и да направи предложение на другата страна за сключване на трудов договор. Обикновено инициативата за сключване изхожда от лицето, което желае да стане работник или служител.

При трудовия договор правните субекти, които участват при сключването му, съвпадат със страните по индивидуалното трудово правоотношение. Обичайно работникът или служителят и работодателят лично сключват договора. Но макар и в по-редки случаи съществува възможност за включването на представител.

Като носител на работната сила, която е неотделима от ФЛ, работникът или служителят лично сключва трудовия договор. Специфика съществува в случаите на договаряне с лице, навършило общата минимална възраст на трудовата дееспособност<sup>33</sup>; когато лицето е навършило 14 години, то сключва лично трудовият договор, като прилага писмено съгласие на родител или попечител<sup>34</sup>. В случаите, когато лицето не е навършило 14 години, трудовият договор се сключва от негов родител или попечител<sup>35</sup>. Разгледаните две хипотези, касаещи възрастта на работника или служителя не противоречат на изказаното становище, че работникът или служителят лично сключва

---

<sup>32</sup> В този смисъл вж. Мръчков. В. Цит. съч., 2010, с. 88.

<sup>33</sup> Чл.301 от КТ (2) По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение. (3) По изключение на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се привличат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Условията на труда в тези случаи се определят от Министерския съвет.

<sup>34</sup> Чл.2, ал.1 от НРЛНПВ.

<sup>35</sup> Чл.2, ал.2 от НРЛНПВ.

трудовия договор. В трудовото законодателство има един случай, в който работникът или служителят може чрез представител да сключи трудов договор и той касае т.нар. бригаден (групов) трудов договор, като тази възможност е предвидена в чл.61, ал.3 от КТ<sup>36</sup>.

При насрещната страна в трудовия договор са предоставени две възможности: лично или чрез представител да участва при създаване на трудовото правоотношение. Тук хипотезите са няколко, в зависимост от това дали работодателят е ФЛ или ЮЛ. В случаите когато е ФЛ, той може да сключи договора лично или чрез свой орган или упълномощен представител. Когато работодателят е ЮЛ или непersonифицирано образование, трудовият договор се сключва чрез ФЛ, явяващо се негов представител (управител, изпълнителен директор и др.).<sup>37</sup>

В определени случаи, когато предприятието (работодател) се намира в йерархична структура, законодателят е предвидил специална норма, при която трудовият договор се сключва от по-горестоящ орган, но трудовото правоотношение възниква със съответния работодател.

В процеса на сключване на трудовия договор, преди неговото обективизиране в предвидената от чл.62, ал.1 от КТ писмена форма, е необходимо кандидатът за работник или служител да представи определени документи<sup>38</sup>, посочени в Наредба №4 за документите, необходими за сключване на трудов договор (ДВ, №44, 1993):

- а) Документ за самоличност – лична карта (за български граждани) или друг документ за самоличност (за чуждестранни граждани – паспорт, лична карта и др.). След извършване на справка от длъжностното лице на предприятието се връщат веднага на лицето. Проверят се личните данни: място на живеене, ЕГН, гражданство и др.
- б) Документ за придобито образование, специалност, квалифи-

---

<sup>36</sup> Чл.61 (3) Трудов договор може да се сключи и с група от лица - непосредствено или чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях.

<sup>37</sup> Чл.61 (2) За длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган. В тези случаи трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност.

<sup>38</sup> Документите, необходими за сключване на трудовия договор, се определят от министъра на труда и социалната политика.

кация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такъв се изисква за длъжността или работата, за която лицето кандидатства. Наименованието на документа може да бъде удостоверение, свидетелство, диплома и т.н.

в) Документ за стаж по специалността, когато за длъжността, за която лицето кандидатства, се изисква притежаване на такъв стаж.

г) Документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след прекратяване на трудова дейност по трудово правоотношение за срок над три месеца. Целта на този документ е да се установи здравословното състояние на лицето и свързаната с това годност за изпълнение на трудовите му функции.

д) Свидетелство за съдимост, когато със закон или друг нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебното минало на лицето<sup>39</sup>.

е) Разрешение от Инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години.

ж) Разрешение за работа<sup>40</sup>, когато лицето е чуждестранен гражданин. В случаите когато кандидатът за работник или служител е лице извън страна-членка на ЕС, то може да бъде наето на работа само при липса на кандидат – български гражданин за същата работа.

з) Трудовата си книжка<sup>41</sup> – при постъпване на работа работникът или служителят, съгласно чл.348, ал.1 от КТ, е длъжен да я представи на работодателя. Предназначението на този документ е да удостовери факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя – предходно трудово правоотношение, основание за неговото прекратяване, трудов стаж. Когато работникът или служителят постъпва за първи път на работа, работодателят е длъжен в срок от 5 дни да го снабди с трудова книжка. Постъпването за първи път на работа се удостоверява от работника или служителя с писмена декларация. Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представя на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея.

<sup>39</sup> Напр. при материално-отчетнически длъжности, длъжности в съдебната система и др.

<sup>40</sup> Разрешението се издава по искане на работодателя от Агенцията по заетостта.

<sup>41</sup> Андреева, А. За значимостта на трудовата книжка и потребността от нови нормативни решения в уредбата. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 292 - 299.



Предназначението на посочените документи от правна гледна точка е да дадат на работодателя информация за личността на кандидата, за неговото здравословно състояние, за неговата професионална квалификация и съдебно минало. Във връзка с представянето на необходимите документи за сключване на трудов договор задължения съществуват и за двете страни. За работодателя е отредено задължението да ги поиска, а съответно за работника или служителя – да ги представи.

Следващият важен въпрос, касаещ както самия трудов договор, така и свързаното с него индивидуално трудово правоотношение, е моментът на сключване. КТ не съдържа изрична регламентация на този въпрос, поради което субсидиарно се прилагат общите разпоредби на ЗЗД, чл.14 от които се прави по аналогия извод за трудовия договор. Моментът на неговото сключване е постигането на съгласие между страните и относно създаването на трудовото правоотношение и конкретно по елементите на индивидуалния трудов договор, съгласно изискванията на чл.66, ал.1 - 2 от КТ, но предвид изискването за форма това е денят, когато договорът е подписан от двете страни. Моментът на сключването на трудовия договор има за своя основна и най-важна последица възникването на индивидуалното трудово правоотношение, но наред с това той води и до определени задължения за работодателя:

- Разпоредбата на чл.62, ал.3 - 4 от КТ въвежда изискването, съгласно което в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване, работодателят или упълномощеното от него лице да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на НАП. Уведомяването може да стане по три начина: интернет (електронен подпис), на хартиен или на магнитен носител. По такъв начин законодателят въвежда регистрационен режим на трудовите договори.

Данните, които се съдържат в уведомлението, и редът за неговото изпращане се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с изпълнителния директор на НАП и председателя на Националния статистически институт. След срока по ал.3 уведомлението за сключен трудов договор се изпраща, само след влязло в сила задължително предписание от контролните органи на инспекцията по труда.

- Законодателят задължава работодателя при сключване на тру-

довия договор да запознае работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа (чл.62, ал.5 от КТ). Това са задължения, включени в длъжностната характеристика на работника или служителя.

- Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя определени документи: екземпляр от трудовия договор (чл.63, ал.1 от КТ); заверено копие от уведомлението до НАП (чл.63, ал.1 от КТ); длъжностна характеристика (чл.127, ал.1, т.4 от КТ)

За да бъдат защитени трудовите права на работника или служителя при съществуващо но неоформено в писмена форма трудово правоотношение, с разпоредбите на чл. 405а от КТ законодателят предоставя конкретни правомощия на инспекциите по труда. Инспекцията по труда може да обявява съществуване на трудово правоотношение, когато установи, че работната сила се предоставя в нарушение на чл.1, ал.2 от КТ. В тези случаи обявяването се извършва с постановление на инспекцията по труда, което се връчва на страните по трудовото правоотношение. Съгласно изискванията на чл.1, ал.2 от КТ отношенията при предоставянето на работната сила се уреждат само като трудови правоотношения или другояче казано, не е разрешено в такива случаи да се сключват граждански договори.

За трудовото право важно значение от теоретична и практическа гледна точка има разграничаването между сключването на трудовия договор и началото на неговото изпълнение. Началото на изпълнението на трудовия договор е постъпването на работника или служителя на работата (по арг. на чл.63, ал.3 от КТ). От този момент насетне той започва да изпълнява задълженията и да ползва правата си по трудовото правоотношение. От този момент работникът или служителят придобива и качеството си на осигурено лице по задължителното обществено осигуряване<sup>42</sup>. Началото на изпълнението се удостоверява в писмена форма (напр. подписване на акт за встъпване в длъжност, отбелязване на датата върху трудовия договор и др.)

Работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаване на екземпляр на сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл.63, ал.3 от КТ, заверено от териториалната дирекция на НАП, освен ако страните са уговорили друг срок. В тази норма законодателят

---

<sup>42</sup> По арг. на чл.10 от КСО.

дава възможност на страните по трудовия договор да избират между две възможности за постъпване на работа:

1. Изрично да уговорят срок, в който след сключването на трудовия договор съобразно изискванията на ал.1 на чл.63 от КТ работникът или служителят да постъпи на работа. Този срок може да бъде по-кратък или по-дълъг от едноседмичния след получаване от работодателя на документите, посочени в ал.1 на чл.63 от КТ. В трудовия договор може да се посочи точно датата на постъпването на работа. Ако работникът или служителят не постъпи на работа в уговорения между него и работодателя срок и не уведоми работодателя преди изтичане на уговорения срок за наличие на независещи от него причини, които са възпрепятствали постъпването му на работа, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало.

2. Другата възможност е, когато страните по трудовия договор не са уговорили срок за постъпване на работа на работника или служителя, да се прилага правилото на ал.3 на чл.63 от КТ. Работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок след получаване от работодателя на екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие на уведомлението по чл.62, ал.3 от КТ, заверено от териториалната дирекция на НАП.

Определеният в нормата на чл.63, ал.3 от КТ срок за постъпване на работа е задължителен за страните, т.е. работникът или служителят има право да постъпи, а работодателят е длъжен да го приеме. Ако работникът или служителят не постъпи на работа в едноседмичния срок и не уведоми работодателя преди изтичане на този срок за уважителни причини, възпрепятствали постъпването му на работа, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало.

Неизпълнението на работодателското задължение е скрепено с имуществена отговорност по чл.213, ал.1 от КТ.

### **3.3. Съдържание на трудовия договор**

Трудовият договор има определено съдържание. **Това е съвкупността от правата и задълженията на неговите страни, т.е. на работника или служителя и на работодателя**<sup>43</sup>. Според начина на определяне и източника, от който се формират правата и задълженията

<sup>43</sup> Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Коментар на Кодекса на труда. София: Сиби, 2009, с. 220 - 227.

на страните по трудовия договор, съдържанието на трудовия договор се разделя на две основни групи – законоустановено и договорно съдържание<sup>44</sup>.

**Законоустановеното съдържание** включва правата и задълженията на страните по трудовия договор, които са установени в КТ, в други закони или подзаконови актове. Правата и задълженията са установени за всички работници и служители и работодатели и не се изброяват в съдържанието на трудовия договор на работника или служителя, защото произтичат пряко от закона и се включват в съдържанието на трудовия договор по силата на закона.

Законоустановеното съдържание на трудовия договор се образува от условия, установени с императивни и диспозитивни правни норми. С императивни правни норми законодателят установява права и задължения на страните по трудовия договор, по които страните нямат право да договарят други извън посочените в правните норми условия. Напр. съгласно изискванията на чл.302, ал.2 и чл.303 ал.3 от КТ, лицата, ненавършили 18-годишна възраст, се приемат на работа по трудов договор с предварително писмено разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Диспозитивните правни норми установяват редица условия от съдържанието на трудовия договор. Те обаче установяват долна или горна граница, докдето страните по трудовия договор могат да договарят права и задължения<sup>45</sup>. Към законоустановеното с диспозитивни правни норми съдържание на трудовия договор са правата и задълженията на неговите страни за продължителност на работното време, почивките, отпуските и т.н.

Законодателят определя „обхвата на трудовия договор“, т.е. кръга от въпроси, по които страните следва да постигнат съгласие. В правната теория е възприето да се обозначава като договорно съ-

<sup>44</sup> Това е традиционното разбиране, утвърдено в българската трудовоправна доктрина и поддържано от Радоилски, Л. Трудово право на НРБ. София: Наука и изкуство, 1957, с. 251; Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2010, с. 213 -220.

<sup>45</sup> Например съгласно чл.136 ал.1 от КТ работната седмица е петдневна, с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа, а нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа. В тези случаи страните могат да договарят и по-кратка от 40-часовата продължителност на седмичното работно време, съответно по-кратка от 8-часовата продължителност на дневното работно време. Ако страните по трудовия договор не направят това, остава в сила 40-часовата седмична продължителност на нормалното работно време, съответно 8-часовата продължителност на нормалното работно време през деня.

държание на трудовия договор и включва правата и задълженията, които самите страни уговарят. В средата на XX век проф. Радоилски въвежда и обосновава разбиране, което в последствие е възприето и станало традиционно за трудовоправната доктрина. **Според него договорното съдържание на трудовия договор е структурно обособено от две части:**

- минимално необходимо договорно съдържание;
- допълнително (факултативно) съдържание на трудовия договор.<sup>46</sup>

Необходимите (задължителните) условия са тези, за които страните задължително трябва да постигнат съгласие, за да се смята, че е сключен трудов договор. Това са минимално необходимите условия за наличие на действителен трудов договор. Непостигането на съгласие по някои от тези въпроси влияе върху действителността на договора.

Разпоредбите на чл.66, ал.1 от КТ изискват в съдържанието на трудовия договор да бъде включен определен брой условия, по които страните трябва да постигнат съгласие<sup>47</sup>:

- а) мястото на работата;
- б) наименованието на длъжността и характера на работата;
- в) датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
- г) времетраенето на трудовия договор;
- д) размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
- е) еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
- ж) основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, както и начин на тяхното изплащане;

---

<sup>46</sup> Радоилски, Л. Цит. съч., 1957, с. 252 - 253.

<sup>47</sup> В сегашната си редакция разпоредбата на чл.66, ал.1 от КТ транспортира чл.2 от Д91/533/ЕИО от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение.

з) продължителност на работния ден или седмица<sup>48</sup>.

**Мястото на работата** – териториално определено пространство, където работникът или служителят следва да престират в полза на работодателя своята работна сила. То се явява местоизпълнението на поетите задължения по сключеният договор. Чл.66, ал.3 от КТ определя, че за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата. От анализа на тази разпоредба се извличат три начина за определяне мястото на работа – един общ и два специални:

- общият определя, че това е седалището на предприятието;
- специалните са: 1) конкретизиране на мястото на работа в трудовия договор (но в рамките на предприятието)<sup>49</sup>; 2) конкретизиране на мястото на работа според характера на изпълняваната работа.

**Наименованието на длъжността и характера на работата** – това условие е свързано с трудовата функция на работника или служителя. Наименованието се отъждествява с името на съответната длъжност, а характерът на работата е обусловен от трудовите дейности, обема на работа и условията на нейното изпълнение.

**Датата на сключването му и началото на неговото изпълнение** – за дата на сключване се счита датата, на която страните са постигнали съгласие и са го обективирали в писмена форма, т.е. това е датата на подписване на трудовия договор. Вторият елемент, следващ във времето първия, е началото на изпълнението – т.е. постъпването на лицето на работа, с което реално започва да престира своята работна сила (чл.63, ал.1 от КТ).

**Времетраенето на трудовия договор** – изисква страните да постигнат съгласие относно това дали трудовият договор е безсрочен или срочен. Ако е срочен, да се посочи от кой вид; ако страните са

---

<sup>48</sup> Минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор се е променяло през годините по посока на разширяване. Според чл.15, ал.1 от КТ от 1951 г.(отм.) то включва само мястото и характера на работа. В следващите изменения законодателят добавя към него и основното трудово възнаграждение и всички останали въпроси, които към настоящия момент формират обема на минималното договорно съдържание. Това е отражение на тенденцията за „одоговаряне“ на трудовото право, целяща да ограничи държавната регулация в областта на трудовите отношения и да разшири свободата на договаряне между страните.

<sup>49</sup> Обичайно този начин се прилага при сключване на трудов договор с предприятия, които имат широк производствен процес и множество поделения.

включили клауза за изпитване – да се отрази срока на изпитване в рамките на максимално допустимия по чл.70 от КТ.

**Размерът на основния и на удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски** – тук законодателят предоставя възможност на страните да уговорят по-благоприятни условия за конкретния работник или служител от предвидените с диспозитивните норми на КТ и съответно с разпоредбите на колективния трудов договор. Уговорените размери на основния и на допълнителния платен годишен отпуск могат да надвишават предвидените минимални размери (чл.66, ал.2, чл.155, ал.4, чл.156а от КТ).

**Еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор**<sup>50</sup> – в разпоредбата на чл.326, ал.2 и чл.328, ал.2 от КТ законодателят е определил минималният размер на предизвестieto, което страните си дължат при прекратяване на трудовото правоотношение. Възможността за договаряне е с оглед установяване на по-дълъг, но еднакъв и за двете страни срок за прекратяване на безсрочен трудов договор (не повече от 3 месеца).

**Основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, както и начин на тяхното изплащане** – освен договаряне по отношение на трудовото възнаграждение законодателят вече допуска страните да се уговорят и за начина на изплащането му. Идеята е да се предвиди такъв начин (два пъти месечно, седмично и др.), който да удовлетворява еднакво и двете страни, но отчитайки основно правата на работника или служителя и най-вече факта, че това се явява основен източник на доходи за неговата издръжка.

**Продължителност на работния ден или седмица** – нормативната регламентация на въпросите за работното време се съдържат в разпоредбите на чл.136 от КТ – относно нормалната продължителност, съответно изключенията в чл.136а удължаване на работното време и чл.137 – намалено работно време.

Елементите от необходимото договорно съдържание на трудовия договор са въведени в КТ с оглед транспортиране в България на

<sup>50</sup> Чл.326 от КТ (2) (ДВ, №100, 1992; доп. ДВ, №108, 2008) Срокът на предизвестieto при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. В колективен трудов договор срокът на предизвестieto при уволнение по чл.328, ал.1, т.1 - 4 и т.11 може да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя при същия работодател. Срокът на предизвестieto при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора.

европейските норми<sup>51</sup>.

**Допълнителното (факултативното) съдържание на трудовия договор е регламентирано в чл.66, ал.2 от КТ<sup>52</sup> и включва условия, които се уговарят между страните.** Разпоредбата е традиционна за българското трудово законодателство<sup>53</sup>, като търпи еволюция в различните редакции на закона, но запазва основната и първоначално заложена идея. В съвременния етап от развитието на трудовото право тя не само е запазила значението си, но се вписва в последните актуални тенденции на развитие, свързани с „одоговарянето“ му. Наличието на допълнителни условия в съдържанието на трудовия договор зависи единствено и само от взаимните воли на страните по трудовия договор. И без допълнителни условия в съдържанието на трудовия договор, той се смята за перфектно сключен. Тези условия не трябва да са уредени с повелителни разпоредби на закона. В такива случаи в допълнителното договорно съдържание страните могат да уговарят условия, които не са уредени в закона. Включените в съдържанието на трудовия договор условия от допълнителното договорно съдържание могат да бъдат изменени само по взаимно писмено съгласие на неговите страни по чл.119 от КТ.

Включените условия в допълнителното договорно съдържание на трудовия договор имат същата юридическа сила, както и тези на необходимите (задължителните) условия.

### **3.4. Видове трудови договори**

Трудовото законодателство предвижда множество видове трудови договори, като това е отговор на различните потребности и отразява спецификата на дейности по трудовите правоотношения<sup>54</sup>. По този начин множеството разновидности, конкретизират родовото

---

<sup>51</sup> В националното законодателство са транспортирани нормите от европейската директива Д91/533/ЕИО от 14 октомври 1991 г.

<sup>52</sup> Чл.66, ал.2 от КТ „С трудовия договор могат да се уговарят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор“.

<sup>53</sup> За първи път е предвидена в чл.15, ал.1 от КТ от 1951 г.

<sup>54</sup> Андреева, А. Новите видове трудови договори - актуална форма на заетост. // Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България. София: Стопанство, 2015, с. 106-112.



понятие „индивидуален трудов договор“. В КТ законодателят не е извършил систематизация на уредбата, касаеща видовете трудови договори, основната част се съдържа в гл. V „Възникване на трудовото правоотношение“, раздел I „Трудов договор“ и Раздел IX „Допълнителен труд по трудов договор“, но разпоредби се съдържа и в разделите „Професионална квалификация“, „Трудово възнаграждение“, „Допълнителни и други трудови възнаграждения“. Тази разпръсната законодателна уредба създава както затруднение в правната теория при изследването и цялостното класифициране на видовете, така и в практиката, предвид извличането на нормите от други правни институти и не винаги правилното определяне на мястото им в класификационната система.

Възможни са различни класификации на трудовите договори, но няма единна класификация, подчинена на общовалидни критерии. Най-разпространената класификация за деление на трудовите договори на отделни видове е в **зависимост времетраенето на договора**. Тя е с определена нормативна основа предвид разпоредбата на чл. 67, ал.1 от КТ<sup>55</sup>.

На тази основа трудовите договори се делят на трудови договори, сключени за неопределено време (безсрочни трудови договори) и сключени за определено време (срочни трудови договори).

### **3.4.1. Трудов договор за неопределено време**

Трудовият договор за неопределено време се сключва от негови страни, без да се определя срокът на времетраенето му. Затова този вид договор в практиката е получил наименованието безсрочен. Той винаги се презумира, ако страните не са уговорили срочен характер на бъдещата работа и се предполага, че с такъв договор е свързана постоянна работа, която не е ограничена с някакъв срок. Действието на този трудов договор продължава в течение на неопределено време, докато работникът или служителят, или работодателят в установените от закона основания не го прекратят. В случаите когато работникът или служителят и работодателят не са уговорили друго, чл.67, ал.2 от КТ разпорежда, че трудовият договор се смята сключен за неопределено време. При това, съгласно ал.3 на чл.67 от КТ, трудовият договор, сключен за неопределено време, не може да се превръща в

<sup>55</sup> Според чл.67, ал.1 трудовият договор може да бъде сключен: 1. за неопределено време; 2. като срочен трудов договор.

договор за определен срок, освен при изрично желание на работника или служителя в писмена форма.

### 3.4.2. Срочни трудови договори

Срочните трудови договори съдържат клаузата за срок. Съгласно чл.67, ал.1, т.2 от КТ трудовият договор може да бъде сключен като срочен. Касае се за изрична клауза от съдържанието на договора, която страните са уговорили писмено. По аргумент на противното липсата на такава клауза означава, че трудовият договор е за неопределено време.

Срочните трудови договори са няколко различни и самостоятелни видове договори. Те са изчерпателно посочени в чл.68, ал.1, т.1-5 от КТ:

- срочен трудов договор за определено време;
- срочен трудов договор до завършване на определена работа;
- срочен трудов договор за заместване на работник или служител, който отсъства от работа;
- срочен трудов договор за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс;
- срочен трудов договор за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

Срочните трудови договори биват 2 основни вида: срочни договори с определен и с определяем срок. При първия вид (трудова договор с определен срок) срокът не може да бъде по-дълъг от три години, доколкото в закон или в акт на МС не е предвидено друго<sup>56</sup>. Срокът е бъдещо сигурно събитие, с настъпването на което индивидуалното трудово правоотношение се прекратява (основание за прекратяване – чл.325, ал.3 от КТ). При сключване на такъв вид трудов договор страните трябва да постигнат съгласие и в договора да посочат точно неговия срок, който не може да бъде по-дълъг от три години, но може да бъде по-кратък от три години. КТ е предвидил норма регламентираща трансформирането на трудовият договор, сключен за определен срок, в договор за неопределено време. Съгласно чл.69 това е възможно при кумулативното наличие на следните предпоставки:

---

<sup>56</sup> Понастоящем такава възможност допуска чл. 229, ал. 2 КТ за лицата, с които работодателят е сключил договор за придобиване на квалификация в учебно заведение, след завършване на учебното заведение. Този срок е не повече от 6 години.

- Първо, да е налице действителен трудов договор за определен срок. При това няма значение продължителността на трудовия договор, но тя трябва да е в рамките, предвидени в чл.68, ал 1, т.1 от КТ. Хипотезата на трансформация неотнoсима към другите видове срoчни договoри.

- Второ, определеният срок на трудовия договор, сключен по чл.68, ал.1, т.1 от КТ, да е изтекъл.

- Трето, работникът или служителят да е продължил да работи пет или повече работни дни след изтичане на уговорения в трудовия договор срок. Тези пет или повече от пет работни дни могат да бъдат прекъсвани от дните на седмичната почивка или от официални празници, както и от ползване на законоустановен отпуск. Във всички случаи тези дни трябва да са реално отработени от работника или служителя.

- Четвърто, през времето, когато работникът или служителят е работил след изтичане на определения в трудовия договор срок, от работодателя да не е направено писмено възражение срещу продължаването му на работа.

- Пето, необходимо е длъжността, на която продължава да работи работникът или служителят, да е вакантна.

Правилата на чл.69, ал.1 от КТ имат императивен характер и затова не е необходимо да се сключва нов трудов договор, за да се превърне срoчният договор по чл.68, ал.1, т.1 от КТ в договор за неопределено време. Трансформацията на срoчният трудов договор в безсрoчен става по силата на закона и установената в него презумпция.

### **3.4.3. Трудов договор със срок за изпитване**

Правната уредба на този договор се съдържа в чл.70 - 71 от КТ. Трудовият договор със срок за изпитване е предназначен да се провери годността на работника или служителя за изпълнение на работата, за която той кандидатства, както и когато работникът или служителят желае да провери дали работата, за която желае да сключи трудов договор с работодателя, е подходяща за него<sup>57</sup>. Законодателят е предоставил възможност клаузата срок за изпитване да бъде изрично

---

<sup>57</sup> Относно разликата с трудовия договор за обучение по време на работа Вж. Лазарова, Н., Банов, Х. Особенности в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 от КТ и по чл. 230 от КТ. // Право, политика, администрация, 2018, №4, с. 71 - 85.

уговорена в трудовия договор в полза на работодателя, в полза на работника или служителя и в полза на двете страни. В случаите, когато в трудовия договор не е посочено в чия полза е клаузата срок за изпитване, съгласно чл.70, ал.2 от КТ, се приема, че срокът за изпитване е уговорен в полза на двете страни. Клаузата срок за изпитване може да бъде уговорена както в трудов договор за неопределено време, така и в срочен трудов договор.

Продължителността на срока за изпитване е до 6 месеца, считано от деня на постъпване на работа на работника или служителя. Страните по трудовия договор могат да уговорят и по-кратък от 6 месеца срок за изпитване, който да бъде изрично посочен в трудовия договор. Продължителността на срока за изпитване се уговаря между страните в зависимост от изпълняваната работа, предмет на изпитването, от квалификацията на работника или служителя или с оглед на неговия интерес и т.н. При липса на изрична уговорка в съдържанието на трудовия договор на работника или служителя за продължителността на срока за изпитването за страните остава в сила максимално установеният в чл.70, ал.1 от КТ шестмесечен срок за изпитване. Страните по трудовия договор нямат право да превишават законоустановения максимален шестмесечен срок за изпитване.

За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. Това изискване на законодателя е насочено срещу недобросъвестни работодатели няколкократно и при това последователно да сключват трудови договори със срок за изпитване за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие.

В уговореното време за изпитване не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е извършвал работата, за изпълнението на която е сключен трудовият договор. Трудовият договор със срок за изпитване може да се прекрати без предизвестие от страната, в чиято полза е уговорено изпитването, във всеки момент до изтичане на срока за изпитването.

Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен без предизвестие до изтичане на срока за изпитване от страната, в чиято полза е уговорено изпитването. Страните могат окончателно да сключат трудовия договор и през времето, докато

продължава изпитването, ако страната, в чиято полза то е уговорено, смята, че изпитването е преминало успешно и не е необходимо да се изчаква изтичането на целия срок. В такива случаи окончателното сключване на трудовия договор трябва да стане изрично и да се извърши в писмена форма.

При сключване на трудов договор със срок за изпитване, ако страните не са посочили в неговото съдържание дали е за определен срок или за неопределено време, според чл.67, ал.2 от КТ, след изтичане на срока за изпитването той се смята сключен за неопределено време.

#### **3.4.4. Договор с условие за обучение по време на работа**

Правната уредба на трудовия договор с условие за обучение по време на работа (загл. изм. в ДВ, №27, 2014, предишното наименование е договор за ученичество) се съдържа в чл. 230 - 233 от КТ. Целта на договора е да се придобие трудова квалификация в процеса на изпълнение на работата. С него работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а обучаемият – да я усвои<sup>58</sup>. Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж. С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението<sup>59</sup>. Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, освен в случаите на обучение чрез работа (дуално обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение<sup>60</sup>. В клаузите на този договор страните регламен-

<sup>58</sup> По-подробно за отговорността вж. Александров, А. Договорите за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и отговорността при неизпълнението им. // Труд и право, 2011, №7, с. 27 - 34.

<sup>59</sup> По-подробно вж. Banov, H. Concept of labour contract for learning at work. // Регулирование социально-трудовых отношений. Материалы научно-практической конференции, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“. Республика Казахстан, 2018, с. 112 - 115; Банов, Х. Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. // Съвременно право, 2019, №3, с. 77 - 92.

<sup>60</sup> Вж. Банов, Х. Срокът в трудовия договор за обучение по време на работа. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. София: Св. Климент Охридски, 2020.

тират и периода, който работникът или служителът се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят – да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години. С цел гарантиране на правата на обучаваното лице законодателят е предвидил минимален размер на трудовото възнаграждение, което не може да бъде по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Резултатът от обучението по договора по чл.230, ал.1 се установява чрез изпит на обучаемия, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При успешно полагане на изпита на обучаемия се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения<sup>61</sup>.

### **3.4.5. Трудов договор с условие за стажуване**

Правната уредба на трудовия договор с условие за стажуване се съдържа в чл.233б-в от КТ. Работодаелят може да сключи трудов договор с условие за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност. Договорът се сключва за работа на длъжност, която съответства на придобитата

---

<sup>61</sup> Относно отделни страни на правната характеристика на трудовия договор за обучение по време на работа вж. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2016, №4, с. 47 - 64; Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. София: Св. Климент Охридски, 2017, с. 497 - 509; Банов, Х. Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. //Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, с. 238 - 250; Банов, Х. Страните по трудов договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2018, №3, с. 31 - 42; Банов, Х. Особенности при прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2019, №3, с. 3 -19; Банов, Х. Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. // Известия, 2019, №3, с. 252 - 265; Банов, Х. Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. // De jure, 2019, №2, с. 245 - 250; Банов, Х. Уговаряне на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“ при сключването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVIII. София: ИДП – БАН, 2019, с. 277 - 302.

от лицето квалификация. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж. В него страните освен задължителното договорно съдържание трябва да се споразумеят и относно начина и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването. След прекратяване на договора работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател<sup>62</sup>.

### **3.4.6. Трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние**

Най-новите видове трудови договори, регламентирани от КТ, са свързани с особености на работното място. По този белег се различават: трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние.

#### **А. Трудов договор за надомна работа**

В края на април 2011 г. в КТ са въведени специални правила за надомната работа. Те са резултат от задълженията на България, поети с ратифицирането на Конвенция №177 на Международната организация на труда относно надомния труд. Договор за надомна работа се сключва с работник, който се ангажира да изработи продукт или да предостави услуга от дома си, или от друго място, по негов избор, което не се намира в предприятието на работодателя. Трудовият договор за надомна работа е регламентиран в чл.107в от КТ. Той се сключва при общите условия за сключване на трудовите договори, по реда на раздел I „Трудов договор” от глава пета на КТ. Това означава, че трудовият договор за надомна работа има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но наред с това трябва да съдържа някои допълнителни уговорки, необходими с оглед спецификите на работата от вкъщи. В него се определят още: 1. местонахождението на работното място; 2. трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане; 3. редът за възлагане и отчитане на работата; 4. начинът за снабдяване с материали и предаване на

<sup>62</sup> Вж. Андреева, А. Специфика на новите нормативни решения при договорите за професионална квалификация. // Известия 2014, №3, с. 30 - 37.

готовата продукция; 5. консумативните разходи за работното място и заплащането им; 6. други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

Основната особеност на този вид трудов договор, която го отличава, е мястото, където се простира трудът: работникът или служителят (надомник) определя къде ще е неговото работно място. При всички останали трудови договори работното място е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. Тоест работодателят определя къде ще се простира трудът. При извършване на надомна работа работното място е домът на работника или служителя, или друго помещение по негов избор извън предприятието (§1, т.4 от ДР на КТ).

Поради това че трудът не се полага в предприятието под прякото ръководство и контрол на работодателя, в трудовия договор за надомна работа следва да се уговорят и конкретизират изрично и няколко други основни елементи от съдържанието на трудовото правоотношение.

#### **Б. Трудов договор за извършване на работа от разстояние**

Този вид трудов договор е въведен в българското трудово законодателство с изменение на КТ през 2011 г. (ДВ, №82, 2011). Целта, както и при предходния вид, е да се въведе гъвкавост при организацията и изпълнението на трудовата функция. Трудовият договор за работа от разстояние се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор” от глава пета на КТ и се подчинява на всички общи правила за работа по трудов договор, приложими за дистанционната работа. Следователно трудовият договор за работа от разстояние има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но от анализа на нормата (чл.107з, ал.1 и ал.2 от КТ) могат да се изведат следните му особености:

1. Работата от разстояние има доброволен характер.
2. Тя е форма за организиране на работа, изнесена извън помещенията на работодателя, извършвана по трудово правоотношение.
3. При изпълнението на трудовата функция се използват информационни технологии.
4. Работещите сами организират своето работно време, опреде-



лят почивките в работното време и ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в трудовото законодателство и договорености на браншово и индивидуално равнище, гарантиращи социалните и трудовите им права.

## Глава четвърта

### Изменение на трудовото правоотношение

#### 4.1. Общи положения

Българският законодател въздига правото на труд в едно от основните социално-икономически права на българските граждани в Конституцията на Република България (чл.48, ал.1). Това право е гарантирано както чрез създаване на конституционно задължение от страна на държавата за указване на съдействие за неговото упражняване, така и посредством норми, съдържащи се в останалите трудовоправни източници. Една от гаранциите за упражняване на правото на труд е прокламирана в чл.118 от КТ като принцип на едностранна неизменност на трудовото правоотношение и стабилност<sup>63</sup>.

От този принцип могат да се изведат няколко важни характеристики на трудовото правоотношение:

- определеност;
- стабилност<sup>64</sup>;
- едностранна неизменност<sup>65</sup>.

Под определеност на трудовото правоотношение следва да се разбира яснота на неговото съдържание и установеност посредством нормите на закона или текста на индивидуалния трудов договор (законово и договорно съдържание). Заложена е обществена функция е да се създаде сигурност за страните по правоотношението относно техните права и задължения.

Стабилността се свързва с продължителността, с която съществува трудовото правоотношение. Тази характеристика на индивидуалното трудово правоотношение има важна роля за работника или служителя, тъй като оказва важно психологическо въздействие върху него и сигурност относно начина, по който може да се развие трудовото правоотношение. Това му позволява да усъвършенства уменията си, свързани с упражняваната професия, да натрупа опит и да пови-

---

<sup>63</sup> Чл. 118. (1) Работодателят или работникът, или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение, освен в случаите и по реда, установени в закона.

<sup>64</sup> Вж. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2010 с. 295 - 296.

<sup>65</sup> В този смисъл вж. Средкова, К. Цит. съч., 2011, с. 114-115.

ши квалификацията си. За работодателя ползите са икономически: посредством мотивирани работници или служители той може да осигури нужното качество на работния процес.

Едностранната неизменност се изразява със законодателната забрана за промяна на някой от елементите на трудовото правоотношение по волята на една от страните и независимо от волята на другата страна. Този извод се прави и по аргумент на противното от разпоредбата на чл.119 от КТ, където законодателят установява възможност за изменение на трудовото правоотношение с писмено съгласие между страните.

Двете правни норми: чл.118 от КТ – забраняваща и чл.119 КТ – оправомощаваща, целят да гарантират правото на труд посредством стабилност на трудовите правоотношения. Забранителната норма изисква пасивно поведение и от двете страни по трудовото правоотношение, които трябва да се въздържат от действия, насочени към едностранното изменение на някой от елементите в съдържанието на правоотношението. В по-голяма степен забраната е насочена към работодателя, тъй като той притежава работодателската власт и практически може да извърши такава едностранна промяна. Разпоредбата на чл.118 от КТ съдържа принципа, но същевременно посочва и възможността за едностранно изменение „в случаите и по реда, установени в закона“<sup>66</sup>.

Забраната за едностранно изменение на трудовото правоотношение се отнася до всяко, независимо от основанията за неговото възникване: от трудов договор, избор или конкурс.

Както вече беше изяснено в глава трета съдържанието на трудовия договор обхваща два основни компонента – законовоустановено и договорно съдържание. Законодателят допуска възможност трудовото правоотношение да се изменя с писмено съгласие на страните, като това е допустимо по отношение на договорните елементи на трудовото правоотношение. Законоустановеното съдържание, както и съдържанието, което се определя в колективния трудов договор, не може да се изменя по взаимно писмено съгласие от страните по трудовия договор, тъй като тези условия са установени независимо от тяхната воля.

Нормативната основа на изменението на трудовото правоотно-

---

<sup>66</sup> Изключения са предвидени в чл.120,121, 314 и чл. 317 от КТ.

шение се съдържа в разпоредбата на чл.119 от КТ: „Трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време“. Тази норма е проявление на основния принцип на трудовото право „свободата при полагането на труд“ (чл.1, ал.3 от КТ) и намира приложение във всички случаи на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, възникнали на основание трудов договор или конкурс<sup>67</sup>.

При изменение по взаимно съгласие на трудовото правоотношение по същество страните отново преминават през процес на преговори, но само по отношение на някои от елементите на правоотношението, за които техните волеизявления трябва да се срещнат и съвпадат. КТ поставя изискване за формата на това съглашение, като чл.119 посочва обикновената писмена форма, каквато е предвидена и за самия трудов договор. Условието от договорното съдържание на трудовия договор страните могат да изменят по взаимно писмено съгласие по всяко време на неговото действие. Страните по трудовия договор могат да уговорят и от кой момент да започне действието на направеното от тях изменение. Не се смята за промяна на съдържанието на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променят определеното място на работа, длъжността (трудова функция) и размерът на основната заплата на работника или служителя<sup>68</sup>.

## **4.2. Едностранно изменение на трудовото правоотношение**

Законодателят въвежда в разпоредбата на чл.118, ал.1 от КТ принципа на едностранна неизменност на трудовото правоотношение като гаранция за реализиране на правото на труд по индивидуалното трудово правоотношение. Същевременно, в края на същата нор-

---

<sup>67</sup> При трудово правоотношение, възникнало в резултат на избор, тъй като работодателят не участва в неговото създаване, не може да бъде извършвана промяна на всички негови елементи, а само по отношение на трудовото възнаграждение и някои от допълнителните му елементи.

<sup>68</sup> Напр. когато работникът или служителят е преместен от един в друг отдел, в друга сграда или работно помещение, без да се променят уговореното място на работа, характера на работата длъжността, трудовата функция и основното трудово възнаграждение

ма, е допуснато изключение „освен в случаите и по реда, установени в закона“. Едностранното изменение на трудовото правоотношение е приложима форма, предвид общата формулировка и за двете страни по трудовото правоотношение, но реално се използва в практиката само от страна на работодателя. Предмет на едностранно изменение от работодателя на условия от трудовото правоотношение съгласно чл.118, ал.3, чл.120 и чл.121, чл.136а, чл.138а от КТ могат да бъдат:

а) увеличаване на трудовото възнаграждение на работника или служителя (чл.118, ал.3 от КТ);

б) мястото на работа на работника или служителя (чл.120, ал.1 от КТ);

в) трудовата функция (характера на работата, длъжността) на работника или служителя (чл.120, ал.3 от КТ);

г) удължаване на работното време по производствени причини (чл.136а, ал.1 от КТ);

д) при намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време (чл.138а, ал.1 от КТ).

Във всички тези хипотези на работодателя е предоставено субективното право със своето едностранно волеизявление да промени съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение. Това право се упражнява по преценка на работодателя, но само при наличие на изчерпателно установените в закона основания и при спазване на изискванията на нормите.

Законодателят предоставя право на работодателя едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя. Това се отнася както до основното, така и до допълнителните трудови възнаграждения. Правилото на ал.3 на чл.118 от КТ има положителен ефект за работника или служителя и това е причината законодателят да предвиди промяната (но само по посока на увеличение) да се извършва с едностранното волеизявление на работодателя.

Съгласно чл.120 от КТ работодателят може едностранно да измени мястото и/или характера на работата на работника или служителя в случаите на производствена необходимост, престой и непреодолими причини. Производствена необходимост по смисъла на чл.120 от КТ представлява необходимост от работна сила за извършване на трудовия процес. Производствената необходимост се обуславя от съвкупността на две условия – наличие на работа, която трябва да

бъде извършена, и същевременно недостиг на работници или служители за извършване на тази работа. Производствена необходимост ще е налице в случаите, когато липсва работна сила за изпълнение на важни и неотложни задачи в отделни организационни звена на предприятието, които се намират в същото населено място или местност. Тези задачи по принцип имат временен характер и не могат да бъдат изпълнени с наличните работници или служители от даденото производствено или служебно звено на предприятието. Недостигът на работна сила може да се дължи на увеличаване на обема на работата за даден период от време, свързан с изпълнението на срочни поръчки, отсъствие от работа на работници или служители поради ползване на платен годишен отпуск, ползване на отпуск поради временна неработоспособност и т.н. За настъпването на производствена необходимост няма значение вината на работодателя за недостига на работната сила. При производствена необходимост изменението в съдържанието на трудовия договор от страна на работодателя може да се отнася до трудовата функция на работника или служителя, а също и до мястото на работата.

Изменение на мястото на работа е налице, когато работодателят изменя едностранно мястото на работата, определено при започване на трудовия договор. Изменение на мястото на работата на работника или служителя е допустимо в същото или в друго предприятие, но в границите на населеното място или местност. Когато изменението на мястото на работа е в друго предприятие, то трябва да принадлежи на същия работодател. Едностранното изменение от работодателя на мястото на работа по изключение се допуска в две групи случаи. Първата се отнася до случаите за едностранно изменение от работодателя на мястото на работа на работника или служителя, което съпровожда изменението на трудовата функция. В такива случаи работодателят възлага на работника или служителя да изпълнява друга работа на друго място (цех, участък, отдел и т.н.), различно от това, определено при сключването на трудовия договор. Втората група обхваща едностранното изменение от работодателя само на мястото на работа на работника или служителя: това са случаите на командироване.

При производствена необходимост изменението на трудовата функция може да се изразява в друга по естеството си работа, която обаче да съответства на професионалната квалификация на работника или служителя. Изменената трудова функция на работника или

служителя трябва да бъде в границите на неговата квалификация, уговорена в трудовия договор. Когато работодателят възложи на работника или служителя работа, за която той няма необходимата квалификация, последният няма да може да я изпълнява и е в правото си да откаже да я изпълнява. Ако в процеса на изпълнението на новата работа последва брак на произведената от него продукция, работникът или служителят не може да бъде привлечен от работодателя към имуществена отговорност. В случаите, когато работникът или служителят притежава няколко професии или специалности, но само една е предмет на трудовия му договор, изменената трудова функция поради производствена необходимост трябва да е от същата професия или специалност, предмет на трудовия договор.

Когато производствената необходимост изисква, работодателят може да премести работника или служителя на работа от друг характер за срок до 45 календарни дни през една календарна година, без прекъсване или с прекъсване. Преместването на друга работа трябва да стане в рамките на квалификацията на работника или служителя. Това изискване на законодателя е свързано с интересите на работника или служителя и тези на работодателя. От една страна, на квалифицираните работници или служители не може да се възлага извършване на неквалифицирана работа, например пренасяне, товарене, разтоварване и др. От друга страна, възлагането на квалифицирани работници или служители на работа, за която не се изисква да имат квалификация, засяга не само интересите на работника или служителя, но и тези на работодателя – по-ниска производителност на труда, оскъпяване на произведената продукция или на извършваните услуги, а оттам и тяхната неконкурентноспособност, което води до намаляване в обема на работата, уволнение на работници или служители и т.н.

Едностранното изменение на мястото на работата и/или на трудовата функция (характера на работата) на работника или служителя се извършва с писмена заповед на работодателя. Работникът или служителят е длъжен да изпълни заповедта на работодателя, ако работата съответства на неговата квалификация и здравословното му състояние и е в границите на срока, посочен в чл.120, ал.1 от КТ, т.е. до 45 календарни дни през една календарна година. Затова този срок трябва да бъде посочен в заповедта. Когато не е посочен срокът за изменение на мястото на работата и/или на трудовата функция, рабо-

тодателят трябва с друга заповед да допълни заповедта и да определи срока, но преди неговото изтичане. За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, съгласно правилата на чл.267, ал.3 от КТ, той получава трудовото възнаграждение за изпълняваната работа, но то не може да бъде по-малко от brutното възнаграждение за основната работа.

Престоят е състояние, при което е налице работна сила, но липсва някоя от организационните или техническите предпоставки на трудовия процес, до възстановяването на която осъществяването на работата обективно е невъзможно. Причината, предизвикала престоя, може да има най-различен характер: липса на суровини, недостиг на енергия, повреда на машини и др. Изменение на мястото на работата при престой е налице, когато работодателят едностранно изменя мястото на работата, уговорено между страните и включено в съдържанието на трудовия договор при неговото сключване. Изменение на мястото на работата е допустимо в същото или в друго предприятие, ако е собственост на същия работодател, но само в границите на същото населено място или местност, което е включено в съдържанието на трудовия договор при неговото сключване.

Изменението на трудовата функция се изразява в друга по съдържанието си работа. Тя трябва да съответства на квалификацията и на здравословното състояние на работника или служителя. При престой продължителността на преместването на работника или служителя на друга работа е докато трае престоят. При това преместване може да бъде извършено от работодателя толкова пъти, колкото пъти работникът или служителят е в престой, и за толкова време, колкото продължава престоят. Престоят може да обхваща цялото предприятие, отделни негови организационни звена или отделния работник или служител.

Престоят създава за работодателя по-големи права отколкото производствената необходимост. Причините, предизвикали престоя и неговата продължителност, оказват влияние върху трудовоправното положение на работника или служителя. При престой работодателят може едностранно да измени мястото на работата и/или трудовата функция на работника или служителя, уговорени при сключването на трудовия договор и включени в неговото съдържание. Когато престоят не е по вина на работника или служителя и в зависимост от продължителността на престоя, работодателят разполага с редица



възможности, предоставени му от законодателя:

а) Когато престоят не е по вина на работника или служителя, съгласно правилата на чл.267, ал.1 от КТ, работодателят може да не го премества на друга работа, а да му заплаща брутно трудово възнаграждение за времето на престоя, без да му възлага изпълнение на друга работа. Това са обикновено случаите, когато продължителността на престоя е кратка и работодателят не разполага с възможност да го премести на друга работа.

б) Работодаелят може да предостави на работника или служителя да ползва платения си годишен отпуск и без негово съгласие по време на престой повече от пет работни дни (чл.173, ал.4 от КТ). Това обикновено са случаите, когато работодателят не разполага с възможност да премести работника или служителя на друга работа в същото предприятие или в друго предприятие, собственост на същия работодател, но в същото населено място или местност, където е основната му работа по трудовия договор.

в) При спиране на работата за повече от 15 работни дни, съгласно чл.328, ал.1, т.4 от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор на работника или служителя с предизвестие. Това се обуславя от обстоятелството, че по-нататъшното оставане на работа на работника или служителя е стопански неоправдано и финансово непоносимо за работодателя.

Когато престоят е по вина на работника или служителя, съгласно правилата на чл.267, ал.2 от КТ, работодателят не му заплаща трудово възнаграждение за времето на престоя, без да му възлага друга работа.

При изменение на мястото на работата и/или изменение на трудовата функция поради престой работодателят може да възлага на работника или служителя извършване на работа в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя. Изменението на мястото на работата и/или характера на работата на работника или служителя се извършва с писмена заповед на работодателя.

Непреодолими (форсмажорни) причини, са причините, настъпването на които не зависи от волята на работодателя. Работодаелят не може да предвиди и не може да преодолее настъпилите последици с наличните работници и служители в предприятието. Непреодолимите причини създават извънредна обстановка в предприятието или

в дадено организационно звено на предприятието, а действието им изисква работодателят да използва наличните в предприятието работници и служители за посрещане на нововъзникналите обстоятелства и извършването на спасителни, възстановителни, ремонтни и други дейности, за да се спаси живота и запази здравето на хората и имуществото на предприятието. Непреодолимите причини обикновено са природни или обществени бедствия: пожар, земетресение, наводнение, производствени аварии и др.

Съгласно чл.120 ал.3 от КТ работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар тя да не съответства на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини. Действието на непреодолимите причини налага работодателят да използва наличните в даденото организационно звено на предприятието или в предприятието като цяло работници и служители за посрещане на нововъзникнали обстоятелства и извършване на спасителни, възстановителни, ремонтни и други подобни работи, за да спаси живота и запази здравето на работниците и служителите и имуществото на предприятието. При неотложна необходимост да се спасява животът и да се запази здравето на работниците и служителите, както и да се спаси имуществото на предприятието, квалификацията на работника или служителя не се взема под внимание при възлагане на работата. Във всички случаи обаче тази работа трябва да съответства на здравословното състояние на работника или служителя.

Когато даден работник или служител в подобни ситуации откаже да изпълни заповедта на работодателя без основателни за това причини, той нарушава трудовата дисциплина. Работодаателят има право да му наложи някое от установените в чл.188 от КТ дисциплинарни наказания, в зависимост от тежестта на допуснатото нарушение.

Преместването на друга работа на работника или служител не е ограничено във времето. То се допуска докато е необходимо извършването на спасителните работи и отстраняването само на непосредствените последици, настъпили от действието на непреодолимите причини. Косвените последици от дадена непреодолима причина понякога могат да продължат с месеци, дори с години. Поради извънредния характер на обстоятелствата при непреодолимите причини и последиците, които настъпват, засягат живота и здравето на работниците и служителите и имуществото на предприятието, рам-

ките на промяната в трудовата функция на работника или служителя са по-широки от тези при производствена необходимост и престой. Затова законодателят е предоставил право на работодателя да възлага на квалифицираните работници изпълнение и на неквалифицирана работа от рода на пренасяне, товарене, разтоварване, изкопни и/или укрепителни работи.

Сравнително нова хипотеза, продиктувана от членството на България в ЕС, е регламентирана в чл.120а от КТ. Работник или служител може да бъде изпратен да изпълнява длъжност в институция на ЕС за срок до 4 години. За срока на изпълнението на длъжност в институция на ЕС той запазва трудовото си правоотношение и продължава да получава от работодателя основното си трудово възнаграждение. При изпълнение на задълженията си работникът или служителят се ръководи единствено от интересите на институцията, в която е изпратен, и не извършва действия за работодателя. След изтичане на срока за изпълнение на длъжност в институция на ЕС, както и в случаите на предсрочно прекратяване, работникът или служителят заема предишната си длъжност в срок до 15 дни, а когато тя е съкратена – друга равностойна длъжност.

Когато нуждите на предприятието налагат, съгласно чл.121, ал.1 от КТ, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Командировката е промяна на мястото на работата извън уговореното при сключването на трудовия договор и включено в неговото съдържание. Трудовата функция се изпълнява от работника или служителя на друго място, различно от определеното с трудовия договор. Работникът или служителят може да бъде командирован в друго населено място, без негово съгласие, за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Законът обаче не въвежда ограничения относно броя на командировките през календарната година, които могат да бъдат толкова, колкото се налагат с оглед нуждите на предприятието. Командироване за срок по-дълъг от 30 календарни дни, съгласно чл.121, ал.2 от КТ може да се извършва само с писмено съгласие на работника или служителя. Съгласно правилата на чл.310 от КТ работодателят не може да командирова бременна работничка или служителка и майка на дете до 3-годишна възраст без нейно писмено съгласие.

Командированият работник или служител е длъжен да спазва

установеното работно време в предприятието, в което е командирован. В случаите, когато изпълнението на задачата не е пряко свързано с работата на предприятието, в което е командирован, той сам определя работното си време. От друга страна, той е длъжен да се ръководи от установеното работно време в предприятието по трудовия си договор и от необходимостта да изпълни задачата в рамките на дните, определени със заповедта за командироване.

Командировката се извършва въз основа на предварително издадена писмена заповед. При особени обстоятелства, когато се налага незабавно заминаване на работника или служителя в друго населено място, командироването може да стане по устно нареждане на работодателя или упълномощено от него длъжностно лице. В такива случаи, в тридневен срок, следва да бъде издадена писмена заповед за командироване. Съгласно разпоредбите на чл.215 от КТ при командироване работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още пътни, дневни и квартирни пари при условия и размери, определени в Наредба за командировките в страната.

Командировките на работниците и служителите в чужбина се уреждат с Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. Командировките се определят в календарни дни и включват дните за изпълнение на задачата, дните на пътуването, почивки и празничните дни.

Общата продължителност на всички командировки на едно командировано лице от ведомствата за една календарна година не може да превишава 180 календарни дни. Това ограничение не се отнася за лица, заемащи длъжност във ведомствата съгласно списъка по приложение №1 към чл.11, ал.2 и чл.16 от наредбата, като например президентът на Република България, председателят на НС, министър-председателят и др.

Освен правото на командировъчни пари командированото лице има право да получи brutното си възнаграждение. То не може да бъде по-малко от полученото възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е извършена командировката. Ведомствата и предприятията са задължени да застраховат командированите с медицинска застраховка за времето на командировката. Разходите за прегледи, изследвания и лечение на командирования в лечебно заведение за болнична помощ са за сметка на ведомството или предприятието, когато

превишават размера на разходите, покрити със застрахователната полица.

При специализация в чужбина условията относно получаването на трудовото възнаграждение в Република България и неговият размер се уреждат с договор по чл.234 от КТ за повишаване на квалификацията или за преквалификация, или в споразумението на страните по трудовото, или служебното правоотношение, освен ако в закон или в нормативен акт на МС не е предвидено друго.

### **4.3. Промени на работодателя по трудовото правоотношение**

Трудовото правоотношение възниква между две насрещни страни – работодателят и работникът или служителят. Обичайно правоотношението съществува именно между тези страни, но в определени от закона случаи на страната на работодателя може да застане друг правен субект, различен от този, с когото е възникнало трудовото правоотношение. Нормативната уредба на тези хипотези се съдържа в чл.123-123а и чл.130б от КТ. В тази насока българското законодателство има своите традиции още от тридесетте години на миналия век, а последните промени на тези текстове в КТ целят транспортирането на европейските норми<sup>69</sup>. Касае се за случаи, при които работодателят се конституира в друг правен субект, различен от този, с когото е възникнало трудовото правоотношение. Промените са изчерпателно посочени:

1. сливане на предприятия;
2. вливане на едно предприятие в друго;
3. разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия;
4. преминаване на обособена част от едно предприятие към друго;
5. промяна на правноорганизационната форма на предприятието;
6. смяна на собственика на предприятието или на обособена

---

<sup>69</sup> Директива на Съвета 2001/70/ЕО от 2001 г. относно сближаването на законодателството на държавите-членки във връзка с гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности.

част от него;

7. преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи.

Най-общо те могат да се разпределят в три основни групи:

- Промени в организацията, управлението и дейността на предприятието и в правното положение на работодателя (чл.123, ал.1, т.1-4 от КТ).

- Промени в собствеността на предприятието на работодателя (чл.123, ал.1, т.5 и 6 от КТ).

- Промяна в използването и управлението на предприятието.

Законодателят е съсредоточил усилията си в регулирането на две групи въпроси: формите на промяна (посочени по-горе) и последиците от тази промяна за работниците или служителите.

Основното разрешение, което трудовото законодателство е възприело, е запазване на трудовите правоотношения на работниците и служителите, въпреки и независимо от настъпилите съществени промени в работодателя (чл.123, ал.1; чл.123а, ал.1 от КТ). Това законодателно решение цели сигурност на работниците и служителите при осъществяване на правото им на труд и стабилност в пазара на труда. Изхожда се от факта, че въпреки настъпилите промени от различно естество (в организацията, управлението, правното положение на работодателя, в собствеността и др.) се запазва основната дейност, свързала двете страни по трудовото правоотношение. Запазването на трудовите правоотношения на работниците и служителите настъпва по силата на закона и поради тази причина не се налага сключване на трудови договори (или допълнителни споразумения) с новия работодател<sup>70</sup>. В разпоредбите на чл.123, ал.4 и чл.123а, ал.3 от КТ е регламентирано правоприемството между предходния и настоящия работодател по отношение на имуществените задължения към работниците и служителите (за изплащане на трудови възнаграждения, обезщетения и др.). Законодателното решение в тази връзка е следното:

- Солидарна отговорност и на двамата работодатели (чл.123, ал.4, т.2 и чл.123а, ал.3 от КТ).

- Отговорност само на новия работодател при сливане, вливане и промяна в правноорганизационната форма (чл.123, ал.4, т.1 от КТ).

---

<sup>70</sup> В този смисъл е и практиката на ВКС- реш.153-01-III г.о и 1037-01-III г.о.

Тези въпроси, свързани с промяната в работодателя, са запазили своята актуалност и към настоящият момент, като сега са обвързани най-вече с процесите на глобализация в ЕС, които засягат и България като страна-членка на съюза. Тази уредбата на КТ се прилага както за български предприятия със седалище в страната и в чужбина, така и при учредяване на европейското дружество и европейското кооперативно дружество чрез сливане, вливане и вливане по раздел V от гл. XVI на Търговския закон<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> Кацарски, А. Въведение. // Европейски обединения и дружества. София: Сиби, 2007, с. 7 - 9.

## Глава пета

### Работно време и почивки

#### 5.1. Понятие за работно време

Приема се, че работното време е най-ранно възникналият институт на трудовото законодателство и един от основните трудово-правни институти, насочени към закрила на човешкия труд. Основно вътрешната (национална) нормативна уредба на работното време се съдържа в глава седма на КТ – Работно време и почивки (чл.136-150), както и в някои други норми на кодекса – чл.156, т.2, чл.187, т.1 и др. Детайлизирането на материята за работното време е установено в различни по своята степен подзаконовни нормативни актове. Сред тях по-важни са: Наредба за работното време, почивките и отпуските от 1986 г., Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време Наредба 3 от 1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение за работодателя, Наредба за работата на лицата ненавършили 15-годишна възраст и др.

След членството на България в ЕС намират приложение и нормите на европейското законодателство, като за работното време са приети две директиви – Директива на Съвета 97/81/ЕО относно Рамково споразумение за работа на непълно работно време и Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време. Националните трудово-правни норми установяват максималната дневна и седмична продължителност на работното време, като това позволява в колективния трудов договор да се договори по-кратка продължителност, както и други по-благоприятни за работниците и служителите клаузи в тази насока.

Законодателят дава легално определение на понятието „работно време” в § 1, т.11 от Допълнителните разпоредби на КТ: „работно време е всеки период, през който работникът или служителът е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил“. На базата на това съдържанието му се извлича и посредством метода на правно тълкуване. **В правната теория е прието за работно да се счита времето, през което работникът или служителът е длъжен да изпълнява**



**работата си по трудовото правоотношение, т.е. длъжен е да предоставя работната си сила на работодателя.**

В трудовото право работното време има тройк смисъл. То се явява:

- мярка на труда;
- елемент от съдържанието на трудовото правоотношение;
- правен институт.

Като **мярка за труда** за него е характерно, че е установено (в определени граници) в нормативните актове. Тази мярка отразява дължимия труд, който работникът или служителят трябва да престира на работодателя по трудовото правоотношение. Продължителността на работното време изразява количеството труд, което работникът или служителят трябва да предоставя на работодателя по трудовото правоотношение. Всяко количество труд се мери с количеството време, през което се осъществява даден трудов процес. Работното време в този смисъл е всеобща мярка на труд, тъй като е с равно съдържание за всички работници и служители. Тенденцията на законодателя във връзка с работното време е насочена към неговото намаляване.

Работното време се разглежда и като **елемент от договорното съдържание на трудовото правоотношение**. Спазването му е едно от основните задължения на работника или служителя, които той трябва да изпълни лично (чл.126, т.1 и 3 от КТ). На това задължение на работника или служителя съответства задължението на работодателя да създава нормални условия за изпълнението му, за което му е предоставено правото да установи организацията, разпределението и условията за уплътняването му в предприятието.

Като **правен институт** работното време представлява съвкупност от правни норми, относно неговата продължителност, спазване и др.

Работното време има както самостоятелно правно значение, което вече очертахме в няколко насоки (като мярка за труд, като елемент от съдържанието на трудовото правоотношение и др.), така и значение за други правни институти. Например неговата продължителност е база за определяне на основното трудово възнаграждение при повременната система на заплащане на труда, при непълното работно време и др. Със спазването на работното време е свързана трудовата дисциплина. Неговото неспазване се явява основание за дисциплинарна отговорност на работника или служителя по трудовото право-

отношение<sup>72</sup>. Не на последно място работното време се явява основа на трудовия стаж.

## 5.2. Видове работно време

Работното време може да се класифицира на различни видове, съобразно различни класификационни критерии:

### А. Според продължителността си то се разделя на три вида:

- нормално;
- намалено;
- непълно работно време.

Нормалната продължителност на работното време е общата мярка за труда на работниците и служителите. Такова работно време имат всички работници и служители, за които не е установено намалено работно време или страните по трудовия договор не са уговорили непълно работно време. Нормалната продължителност на работното време се определя за работа при нормални условия на труд. Тя съответства на присъщата на човешката работна сила способност да се изразходва за определен период от време, след което да се възстановява за по-нататъшно използване. Нормалното работно време е установено за работния ден и за работната седмица (чл.136, ал.1-3 от КТ) . Според КТ работната седмица е петдневна, с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа (чл.136, ал.2 от КТ).

Разпоредбите на КТ установяват само максималната продължителност на нормалното работно време. Нормалната продължителност на работното време не може да бъде удължавана, нито едностранно от работодателя, нито по реда на индивидуалното или колективно договаряне, освен в случаите и по реда, предвидени в КТ. Например такава хипотеза е регламентирана в чл.136а от КТ – по производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на работниците и служителите. Про-

---

<sup>72</sup> Относно контрола за спазването на работното време вж. Александров, А. Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. // Труд и право, 2011, №10, с. 5 - 10.

дължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на удължаването, съответно компенсирането на работното време. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда. Удължаването на работното време се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно. Работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това работодателя писмено, поне две седмици предварително. При прекратяване на трудовото правоотношение преди компенсирането, разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

Намалено работно време (чл.137, 305, 309, 317 от КТ) е това, което има продължителност по-малка от продължителността на нормалното работно време. Намаленото работно време се установява с нормативен акт, като се изброяват изчерпателно категориите работници и служители, за които се прилага:

- а) за работници или служители, които работят при вредни за здравето условия или извършват работа при специфични условия;
- б) за работници и служители, ненавършили 18 години.

За тези категории работници и служители намаленото работно време е тяхното нормално, редовно работно време, затова при него не се намалява трудовото възнаграждение, не се намалява трудовият стаж, отпуските и други права по трудовото правоотношение.

КТ обаче въвежда ограничение по отношение на работниците или служителите, които работят при вредни за здравето условия или извършват работа при специфични условия. Право на намалено работно време имат само тези, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време. Намаленото работно време се въвежда с нормативен акт, който определя и конкретната му продължителност за съответната категория работници или служители – 7, 6 и т.н. часа дневно.

Продължителността на работното време на работници и служители, ненавършили 18 години е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. Работното време, установено за тази категория работници и служители, не може нито да се увеличава, нито да се намалява, нито да се отменя с индивидуалния или колективния трудов договор.

Страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното (нормално или намалено) работно време. Това е т.нар. непълно работно време (чл.138 от КТ). То се договаря между работника или служителя и работодателя, като в тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време. Принципът, установен от КТ, е, че непълното работно време е правна възможност за работника или служителя, а не негово право. Това означава, че то може да се установява само по съгласие между страните по трудовото правоотношение, като инициативата за въвеждането му може да е на всяка от тях. Работодателят едностранно може да установява непълно работно време само по изключение в предвидените от закона случаи (напр. при намаляване на обема на работа или при трудоустрояване на работника или служителя на същата работа, но при облекчени условия за работното време). Трудовото възнаграждение при работа на непълно работно време се определя от страните при сключване на трудовия договор – пропорционално на отработените часове или според изработеното.

**Б. Следващата класификация на работното време е неговото деление според частта от денонощието, през което се работи.**

По този критерий може да се разграничи на дневно и нощно. Дневното работно време е нормалното, обичайното от гледна точка на човешкия организъм и биологичния му ритъм. Работникът или служителът работи при дневно работно време, когато полага труда си в рамките на часовия диапазон от 6:00 до 22:00 часа. Нощното работно време е по-рядко прилаганото в сравнение с дневното, тъй като нощта е време за отдих и възстановяване на работната сила. Работникът или служителът работи при нощно работно време, когато полага труда си в рамките от 22:00 до 6:00 часа, а за непълнолетни работници и служители – от 20:00. до 6:00 часа. Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа. Може да се направят

извод, че значението на това деление е не само теоретично, то има важни правни последици, в няколко насоки.

На първо място, нощното работно време е по-кратко от дневното.

На второ място, то е с повишена вредност. Именно поради неблагоприятното въздействие на нощния труд върху организма и работоспособността на човека КТ установява относителна или абсолютна забрана за полагането му от някои категории работници и служители. Изброяването на категориите лица е изчерпателно посочено в нормата на чл.140, ал.4 от КТ. Абсолютна забрана за полагане на нощен труд се прилага непосредствено по силата на закона и по никакъв начин не може да бъде преодоляна по волята на страните по трудовото правоотношение. В чл.140, ал.4, т.1 и т.2 от КТ са изброени категориите работници и служители по отношение на които е въведена абсолютна забрана:

- 1) които не са навършили 18 години;
- 2) бременни работнички и служителки, както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение инвитро.

Относителната забрана за полагане на нощен труд е регламентирана в чл.140, ал.4, т.3 и т.4 от КТ. Тя се установява за следните категории работници и служители:

- 1) майки с деца до 6-годишна възраст;
- 2) майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им;
- 3) работници, които продължават образованието си без откъсване от производството;
- 4) трудоустроени работници и служители.

Относителният характер на забраната се изразява в това, че тя може да бъде преодоляна при наличие на определени обстоятелства, посочени в закона: писмено съгласие на работника или служителя или заключение на здравните органи (за трудоустроените работници или служители).

КТ установява особени правила при полагане на нощния труд. Съгласно чл. 140а от КТ работниците и служителите, които полагат нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на работодателя.

На трето място, работниците и служителите, които полагат нощен труд, подлежат и на периодични медицински прегледи. Когато

здравен орган установи, че здравословното състояние на работник или служител се е влошило поради полагане на нощен труд, той се премества на подходяща дневна работа или се трудоустроява.

На четвърто място, законодателят въвежда някои допълнителни задължения за работодателя, с които цели да се облекчи и намали вредното въздействие на нощния труд. Според чл.140, ал.3 от КТ работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

На пето място, положеният нощен труд се заплаща увеличено в сравнение с дневния (чл.261 от КТ). Увеличението се изразява в плащане на допълнително трудово възнаграждение към основното трудово възнаграждение за дневен труд със същата продължителност.

В. Според това дали трудът се полага **в границите за работното време, установени от закона и трудовия договор**, или се работи в повече от установеното, се различава:

- редовно работно време;
- извънредно работно време.

Редовно е времето, чиято продължителност е определена между страните при възникване на трудовото правоотношение или впоследствие по взаимно им съгласие. Това работно време се прилага трайно по време на съществуването на трудовото правоотношение. Без значение е неговата продължителност, тоест тя може да бъде нормална, намалена или непълна. Значение при него се отдава на установената и определената от страните. При втория вид работно време законодателят използва легалния термин „извънреден труд”.

### 5.3. Извънреден труд

Легалната дефиниция на понятието се съдържа в чл.143, ал.1 от КТ – **извънреден е трудът, „който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя, или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време“**. От това законово определение могат да бъдат изведени основните правни белези на извънредния труд:

На първо място, той е работа по трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя.

На второ място, работата се извършва в повече от установеното по трудовото правоотношение редовно работно време.

На трето място, извършва се по разпореждане или със знанието на работодателя, или на определени длъжностни лица в предприятието.

Разпореждането трябва да бъде в писмена форма, но и устното разпореждане на ръководителя може да породи съответни правни последици.

Работникът или служителят има право на основание чл. 148 от КТ да откаже полагане на извънреден труд, когато не са спазени правилата на КТ, на друг нормативен акт или на колективния трудов договор. Касае се за правила, свързани с наличието на основания за полагане на извънреден труд, спазване на размера относно максималната му продължителност, забрана за полагането му от определена категория работници или служители и др.

Поради различни обстоятелства полагането на извънреден труд може да е и по инициатива на работника, за което той уведомява работодателя (напр. при работа на смени при непрекъсваем процес работникът от следващата смяна не се явява на работа, за да смени съответния работник или служител).

КТ забранява полагане на извънреден труд. Мотивите за това са комплексни, но основните са пряко свързани с негативното влияние, което извънредният труд оказва върху работната сила, като възможните отрицателни последици са: преумора, стрес, възможни трудови злополуки и др. Негативи от извънредния труд се отчитат и за работодателя – намаляване на производителността на труда, влошаване на качеството, оскъпяване на продукцията и др.

Забраната, установена в чл.143, ал.2 от КТ, може да бъде преодоляна само при наличие на изрично посочени от законодателя условия. По изключение той е допустим в следните случаи, регламентирани в чл.144 от КТ:

1. за извършване на работа във връзка с отбраната на страната;
2. за предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от кризи или бедствия;
3. за извършване на неотложни обществено необходими работи по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки, и оказване на медицинска помощ;

4. за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения;

5. за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време – ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали;

6. за извършване на усилена сезонна работа.

Изброяването е изчерпателно, като случаите на допустимост на извънредния труд имат най-общо казано извънреден характер. В трудоправната доктрина те се категоризират в следните групи:

➤ Свързани с интереси на работодателя:

- аварийно-възстановителни работи и поправки;
- довършване на започната работа;
- усилена сезонна работа.

➤ Обществени интереси:

- работа във връзка с отбраната;
- бедствия;
- неотложни обществено необходими работи.

➤ Лични интереси на граждани:

- оказване на медицинска помощ.

При регламентиране на допустимостта на извънредния труд законодателят в изрична разпоредба установява максималния му размер за един работник или служител. Според чл. 146, ал.1 от КТ „продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа“. Дори и при тези обстоятелства не се разрешава полагане на извънреден труд от определени категории работници и служители, като забраната е абсолютна или относителна. Категориите са аналогични на тези, за които е забранен нощният труд. Категориите работници и служители по отношение, на които е установена недопустимост за извънреден труд, е установена в чл.147 от КТ.

Забранява се компенсиране на извънредния труд с почивка. Съгласно КТ положението извънреден труд се заплаща с увеличение не по-малко от: 50% за работа през работните дни; 75% за работа през почивните дни; 100% за работа през официалните празници; 50% за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на



извънредния труд, в която регулярно да вписва положения извънреден труд по дни и часове. През календарната година този извънреден труд се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година.

Важен момент при изясняване на същността на работното време е неговото разпределение и изчисляване.

Под разпределение се разбира разполагането му в рамките на календарното денонощие. То отразява частта от денонощието (през деня или през нощта), каква е неговата продължителност (от - до), как протича и каква организация е въведена при конкретния работодател<sup>73</sup>. Законодателят делегира правомощията, свързани с нормативната регламентация на разпределението на работодателя (чл.139, ал.1 от КТ). Разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието<sup>74</sup>.

Когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени. Работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд. Смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна. Редуването на смените в предприятието се определя в правилника за вътрешния трудов ред. Работните смени на работниците и служителите, които продължават образованието си без откъсване от производството, както и на учащите се, които работят през свободното от учение време, се определят в зависимост от организацията на учебния процес. Забранява се възлагането на работа през две последователни работни смени. При производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. В тези случаи непосредственият ръководител е длъжен да вземе необходимите мерки за идване на сменящ работник или служител.

---

<sup>73</sup> Радоилски, Л. Цит. съч.,1957, с.356 - 363; Средкова, К. Трудово право, 2010, с. 175 -183.

<sup>74</sup> Чл. 181 (1) Работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност.

Вторият важен момент е свързан с изчисляване на работното време, което означава да се определи броят на работните часове. Работното време се изчислява по два начина:

а) Подневно е това изчисляване на работното време, при което работните часове се броят за един работен ден. Този начин за изчисляване е възприет за правило.

б) Сумирано е това изчисляване на работното време, при което работните часове се сбират – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца. В тези случаи е допустимо през определени работни дни продължителността на работното време да е по-голяма, а през други – по-малка, но се изисква средноаритметичното число работни часове за отчитания период да е равно на продължителността на работното време за един работен ден, установен като нормално работно време за съответния работник или служител. Сумираното изчисляване на работното време е изключение от правилото и не е препоръчително, освен при наличие на определени предпоставки:

- при т.нар. непрекъснати производства, при които организацията е така устроена, че трудовият процес не може да спре в часа, в който изтича нормалната продължителност на работния ден – напр. след 8 часа;

- при други видове работа и дейности, при които условията не позволяват изчисляване на подневно работно време (напр. движението на автобуси, влакове, полетите на самолетите и др.).

Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден. Максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

Сумираното изчисляване може да бъде класифицирано на няколко основни вида, в зависимост от календарния период, който се използва:

- седмично – периодът е петдневна седмица, а общият сбор на отработените часове трябва да е 40;
- месечно – сумирането се извършва за период от един месец в зависимост от броя на работните дни в него – 21 или 22;
- друг календарен период, ненадвишаващ 6 месеца.

## 5.4. Същност на почивките и видове почивки

Почивката е период от време, през който работникът или служителят не е длъжен да изпълнява работата по трудовото правоотношение.<sup>75</sup>

Като правен институт<sup>76</sup> почивката е свързана и произтича от работното време. Този извод е изведен както от ежедневието на хората, така е и нормативно обусловен предвид систематичното място на нормативната регламентация. По действащото трудово законодателство в КТ почивката е регламентирана в раздел III към глава седма. Работно време и почивки<sup>77</sup>.

Почивките не се включват в работното време. Това правило изрично е отразено от законодателя в текста на чл.151, ал.1 от КТ „Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути“. Ал. 2 „Почивките не се включват в работното време“.

Основното предназначение на почивката е да се възстанови изразходваната в процеса на труда работна сила, тоест тя е време за краткотраен отдых на работника или служителя в интервала между периодите, през които полага труда си.

Тя се явява израз на закрилата на труда и поради тази причина е въздигната от законодателя в конституционно право на гражданите. По-конкретно тя е едно от основните трудови права на работниците и служителите. Конституционния текст на чл.48, ал.5 е доразвит детайлно в КТ – чл.151 - 154 и в подзаконовни нормативни актове (НР-ВПО).

Почивката е субективно право на работника или служителя<sup>78</sup>. На

---

<sup>75</sup> Радоилски, Л. Цит.съч., 1957, с. 353 - 356; Средкова, К. Цит. съч., 2011, с. 198-205; Василев, А. Цит. съч., с.235 - 236.

<sup>76</sup> Андреева, А. Институтът на почивка в българското трудово право - традиция и съвремие. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия „Хуманитарни науки“, 2017, №1, с. 8 - 13.

<sup>77</sup> Повече за същността на института на почивката и отпуска вж. Андреева, А., Йолова, Г. Правен режим на почивките и отпуските. Теоретични и практически аспекти. Варна: Наука и икономика, 2018.

<sup>78</sup> Андреева, А. Субективните права на почивка и отпуск в българското трудово право - еволюция и тенденции. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 70 - 80.

нея съответства насрещно задължение за работодателя да осигури реализирането ѝ. Правото на почивка и насрещното задължение следват пряко от разпоредбите на закона, те се явяват и част от законовоустановеното съдържание на трудовия договор. За упражняването му е необходимо и достатъчно границите на съответната почивка да бъдат установени в правилника за вътрешния трудов ред.

Почивките, регламентирани в КТ, могат да бъдат класифицирани в зависимост от това за и след каква част и продължителност отработено време се предоставят. На базата на този критерий те се разделят в следните групи:

**А. Почивки през работния ден.** Това са периоди от време, които се предоставят, за да може работникът или служителят да си почине и да се нахрани. Работодателят е длъжен да осигури на работника почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 мин. Тя не се включва в работното време. В производствата с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време. В редица предприятия се предоставят една или няколко технологически почивки за удовлетворяване на физиологически нужди. Броят и продължителността им се определят от правилника за вътрешния трудов ред.

**Б. Междудневната почивка** е между два последователни работни дни. Тя обхваща времеви интервал от края на работното време на предходния ден до началото на работното време на следващия работен ден. Съгласно чл.152 от КТ минималната продължителност на междудневната почивка е не по-малко от 12 часа. Тя трябва да бъде осигурена и при работа на смени – след всяка смяна (чл.20, ал.3 от НРВПО). Нормативното изискване е тази почивка да е непрекъсвана, тоест да обхваща минимума часове наведнъж и изцяло.

**В. Седмичната почивка** е между две последователни работни седмици. Тя обхваща времето от края на последния работен ден от предходната седмица до началото на работното време на първия работен ден от следващата работна седмица. Относно нейната продължителност са установени само минималните изисквания.

При петдневна работна седмица работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника или служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъснатата седмич-

на почивка (чл.153, ал.1 от КТ).

При сумарно изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа (чл.153, ал.2 от КТ). При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал.2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

Празничните дни (чл.154 от КТ) са особен вид почивка, защото през този период от време работникът не е длъжен да изпълнява работата по трудовото си правоотношение. За разлика от останалите почивки обаче предназначението на празничните дни е различно. Целта е изразяване на почит и уважение към важни исторически, културни или други значими събития. **Празничните дни могат да се разделят в няколко групи от гледна точка на правните последици, които предизвикват, от честването им от всички работници и служители или само от определена категория:**

1. Постоянни официални празници.
2. Еднократни официални празници.
3. Дни за честване на определени професии.

Първите две групи са официалните празници. Правните последици от тях са следните:

- а) те са почивни дни и през тях не се работи;
- б) положеният по изключение труд през тези дни се заплаща не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение (чл.264 от КТ);
- в) положеният извънреден труд през тези дни се заплаща с увеличение 100 на сто (чл.262, ал.1 от КТ).

**Постоянните официални празници изрично са изброени в чл.154, ал.1 от КТ:**

Официални празници са:

- 1 януари – Нова година;
- 3 март – Ден на Освобождението на България от османско иго – национален празник;
- 1 май – Ден на труда и на международната работническа солидарност;
- 6 май – Гергьовден, Ден на храбростта и Българската армия;
- 24 май – Ден на българската просвета и култура и на славянската

писменост;

6 септември – Ден на Съединението;

22 септември – Ден на Независимостта на България;

1 ноември – Ден на народните будители – неприсъствен за всички учебни заведения;

24 декември – Бъдни вечер, 25 и 26 декември – Рождество Христово;

Велики петък, Велика събота и Великден – неделя и понеделник, които в съответната година са определени за празнуването му.

МС може да обявява и определени дни за честване на определена професия (чл.152, ал.2 от КТ), без обаче в тези случаи работниците и служителите да се освобождават от работа. Поради това не е налице същински празничен (в смисъл на неработен) ден. Тяхното отпразнуване се свежда до отбелязване по подходящ начин на празника. Такива празници са например 16 април – Ден на Конституцията и юриста; 7 април – ден на здравния работник и др.

## Глава шеста

### Отпуски на работниците и служителите

#### 6.1. Същност на отпуските

Правото на отпуск на работниците и служителите е едно от основните им права, установено и гарантирано от Конституцията (чл.48, ал.5) и КТ (глава осма. Отпуски, чл.155 - 178, част от уредбата е разпръсната и в други разпоредби чл.92, ал.2, чл.224, 305, ал.4 и др.). Нормативната уредба на отпуските се съдържа и в редица други закони и подзаконовни нормативни актове (Закон за държавния служител, Кодекс за социално осигуряване, Закон за местното самоуправление и местната администрация, Наредба за работното време, почивките и отпуските, Наредба 3 за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия и др.)

В българското трудово законодателство липсва легално определение на понятието „отпуск”. Действащата правна уредба урежда видовете отпуска, тяхната продължителност и ползване. Такова не се среща и в конвенциите на МОТ. В правната доктрина авторите, работещи по проблематиката, разработват множество определения, в които се съдържат същностните черти на това понятие. Няколко са основните признака, които характеризират понятието „отпуск”:

На първо място – освобождаване на работника или служителя от задължението да предоставя временно работната си сила на работодателя.

На второ място – продължава да съществува трудовото правоотношение между страните.

На трето място – промяна във функционирането на трудовото правоотношение – то преустановява своето активно и пълноценно съществуване.

На четвърто място – работодателят дължи определено поведение към работника или служителя, който е в отпуск (например длъжен е да запази работното му място).

Предназначението на отпуска е разнообразно, но то трябва да бъде изрично признато от закона за достатъчно важно, за да доведе до освобождаване на работника или служителя от изпълнение на

неговите трудови задължения. Т.е. законодателят трябва да признае отпуска като субективно право или правна възможност на работника или служителя. То може да бъде време за:

1. Възстановяване на работната сила вследствие изпълнението на трудовите му задължения за продължителен период от време, тоест да служи за отдых от натрупаната умора.

2. Възстановяване на нарушената трудоспособност, причинена от заболяване, трудова злополука и други подобни причини.

3. За изпълнение на граждански и други задължения.

4. За удовлетворяване на лични, професионални, семейни задължения и интереси.

На базата на посоченото до тук можем да дадем следното определение – **отпускът е временно освобождаване на работника или служителя от задължението му да предоставя на работодателя работната си сила, без това да води до прекратяване на трудовото правоотношение.**

Изясняването на същността на понятието „отпуск” налага то да бъде разграничено от сродни правни понятия. Близки до неговата природа са почивките и престоят.

Между отпуска и почивките има известна прилика: работникът и служителът се освобождава от задължението да изпълнява трудовата си функция по трудово правоотношение. Най-голямо е сходството с платения годишен отпуск, където посочената близост между двете понятия се допълва и с тяхното предназначение, което е насочено към възстановяване на работната сила след изпълнение на трудовите задължения на лицето. Това сходство дава основание в предходните ни законодателства да се въведе едно общо право на почивка, включващо както почивките в работно време, така и платения годишен отпуск (чл.42 от Конституцията от 1971 г.). Това законодателно решение е изоставено в действащото ни право, което изрично се вижда от нормата на Конституцията (чл.48, ал.5): те са посочени като самостоятелни трудови права на работника или служителя. КТ също регламентира правната им уредба самостоятелно: в глава седма и осма. Всичко това насочва към различия между двете понятия, които могат да бъдат очертани в следните насоки:

1. По отношение на времетраенето – почивката е време за краткотраен отдых, за разлика от отпуска, където времетраенето е по-продължително.



2. Почивката се предоставя на всички работници или служители в рамките на денонощието и седмицата, докато правото на отпуск възниква периодично или инцидентно за определения работник или служител при наличие на специални предпоставки.

3. Почивките са извънработно време (с изключение на технологичните прекъсвания), докато отпускът е част от работното време.

4. Ползването на отпуска е свързано с разрешителен режим – само с индивидуално разрешение на работодателя или от друг компетентен орган, докато почивката настъпва след изтичане на работното време.

5. Различно е предназначението им. Както вече посочихме сходство в това отношение има само между почивката и платения годишен отпуск. Докато почивката се предоставя само за одих и възстановяване, при отпуските функциите и предназначението са много по-богати.

Друго понятие, сходно с отпуска, е „престоят”. Между тях съществува известна прилика, но има и различия. Приликата се заключава в това, че и в двата случая работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения. Но различията между тях са много по-съществени:

1. Престоят има инцидентен характер. Спирането на работата при него се дължи на липса на необходимите организационно-технически условия за изпълнение на трудовата функция. Докато ползването на отпуска не е свързано с такива причини. Напротив, той е благо за работника или служителя и неговото ползване е част от нормалното протичане на трудовия процес.

2. При престоя работникът или служителят е длъжен да остане на разположение на работодателя, докато при отпуска той се освобождава от изпълнение на задълженията си по трудовото правоотношение.

## **6.2. Видове отпуска**

Действащото българско трудово законодателство установява различни видове отпуска. Те могат да бъдат класифицирани по множество критерии и на тази основа да се включат към различни класификационни групи. В трудовоправната литература авторите не се придържат към единна класификация на видовете отпуска. Използ-

ват се различни критерии, някои са главни, други са спомагателни. Интерес представляват онези, с които се свързват определени правни последици и които намират основанието си в действащото право. Целесъобразно е видовете отпуски по действащото ни законодателство да бъдат диференцирани в отделни групи според тяхното специфично целево предназначение.

В зависимост от това дали отпуските имат възмезден или безвъзмезден характер се делят на платени и неплатени. Възмездният характер или заплащането означава работникът или служителят да получава или не през времето, в което е в отпуск, определена парична сума, съразмерна с неговото трудово възнаграждение.

Според целевото си предназначение отпуските се делят на:

1. Платени годишни отпуски.
2. Отпуски за изпълнение на граждански и обществени задължения.
3. Служебни и творчески отпуски.
4. Отпуски поради временна неработоспособност<sup>79</sup>.
5. Отпуски за майчинство<sup>80</sup>.
6. Отпуски за обучение.

Всяка една от тези две основни класификационни групи, по-конкретно включените в нея видове отпуски, може да бъде подразделена според допълнителни критерии. Например в зависимост от условията на труда, характера на работата и работното време платените годишни отпуски се делят на:

1. Основен платен годишен отпуск (чл.155, ал.4 от КТ).
2. Удължен платен годишен отпуск (чл.155, ал.5 от КТ).
3. Допълнителен платен годишен отпуск (чл.156 от КТ).

---

<sup>79</sup> Виж. Андреева, А., Йолова, Г. Отпуск при временна неработоспособност - специфики, реализация и осигурително обезпечаване. // Диалог (електронно списание). 2018, №1, с. 15 - 41; Йолова, Г. Някои сравнителни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност. // Известия на Съюза на учените – Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2016, №1, с. 38 - 43.

<sup>80</sup> Йолова, Г. Отпуски и обезщетения, свързани с риска майчинство - процедурни и осигурителноправни аспекти. // Известия на Съюза на учените – Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2017, №1, с. 20 - 24.

### 6.3. Платен годишен отпуск – условия и ред за ползване

Основна група сред отпуските, като най-масово разпространени и прилагани, е платеният годишен отпуск. Законовата му уредба се съдържа в чл.155 - 156а от КТ. Платен отпуск се предоставя на всички работници и служители при нормално протичане на трудовото правоотношение. Именно това определя всеобщия му характер.

Платеният годишен отпуск е отпускът, който се предоставя на работника, за да може да си почине и да възстанови изразходваната в процеса на труда работна сила. Той се предоставя на всички работници и служители по трудовото правоотношение и е тяхно субективно право. За времето на отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение. То се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят има отработени най-малко 10 работни дни.

**Право на платен годишен отпуск има всеки работник или служител, който е придобил 8 месеца трудов стаж по смисъла на КТ. Без значение е дали този стаж е придобит по едно или повече трудови правоотношения, при един или при различни работодатели.** Необходимо е първоначално придобиване на 8-месечния стаж в началото на „трудовия живот”, без да е нужно той да се набира отново при всеки следващ работодател. Платеният годишен отпуск има законоустановен минимален размер. С колективния трудов договор или при индивидуалното договаряне страните по трудовото правоотношение могат да уговорят по-голям размер на отпуска, но не и по-малък от посочения в закона. Законодателят определя размерите на платения годишен отпуск в работни дни – чл.155 и чл.156 от КТ. Тази особеност е обвързана и произтича от природата на платените отпуска, като период от време, през което работникът или служителят се освобождава от престирание на работната си сила в полза на работодателя.

**КТ регламентира следните видове платен годишен отпуск: основен, удължен и допълнителен.**

Основния платен годишен отпуск е регламентиран в чл.155, ал.2 от КТ. Наименованието „основен”, което използва законодателят, указва, че това е отпуск, който се прилага за най-широк кръг работници и служители. Право на основен платен годишен отпуск придо-

биват всички работници или служители, които работят при нормални условия на труд. Размерът на този отпуск е установен в чл.155,ал.4 от КТ. Той е не по-малко от 20 работни дни, независимо от продължителността на трудовият им стаж. Сегашното законодателно решение използва като критерий за определяне на размера на платения годишен отпуск не продължителността на трудовия стаж на работника или служителя, а предоставената и използваната от работодателя работна сила. По-голям размер може да се уговаря в колективен трудов договор или по споразумение между работодателя и работника или служителя в индивидуалния трудов договор (чл.156а от КТ).

**Право на основен платен годишен отпуск в по-голям размер от минимално установения размер за останалите работници и служители се установява със специални разпоредби на КТ за:**

а) работниците и служителите ненавършили 18 години (чл.305, ал.4 от КТ);

б) работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто (чл.319 от КТ).

Размерът на техния платен годишен отпуск е не по-малко от 26 работни дни.

Вторият вид платен годишен отпуск е **удълженият платен годишен отпуск**, нормативно уреден в чл.155, ал.3, чл.319 и чл.305 от КТ. Законодателят е предоставил право на удължен платен годишен отпуск на някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата, която извършват. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от МС. Длъжностите и професиите, за които е установен удължен платен годишен отпуск, са изчерпателно изброени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските чл. 24 - 31 (напр. учители, преподаватели във висши училища, летци и т.н.). Основната разлика с предходния вид – основния платен годишен отпуск – се изразява в това, че основният има всеобщ характер, за разлика от удължения, който се предоставя само за определена категория работници и служители. Критерият, който законодателят използва за определяне на кръга на лицата, придобиващи това право, е „особеният характер на работата”. В КТ и НРВПО липсва легално определение на това понятие. Под „особен характер на работата” се има предвид по-голямо умствено напрежение при нейното изпълнение, в резултат на което се изразходва повече умствена енергия, което води до увеличаване

на умората. Основанието, от което се поражда правото на удължен платен годишен отпуск, изисква кумулативно наличие на две предпоставки:

- общата предпоставка, установена от законодателя в чл.155, ал.1 от КТ за наличие на най-малко 8 месеца трудов стаж;

- специфичната предпоставка – принадлежност на работника или служителя към някоя от изчерпателно изброените категории, характеризиращи се с особен характер на работата (чл.24 - 31 от НРВ-ПО).

В зависимост от характера на работата минималният размер на удължения платен годишен отпуск е определен за всяка длъжност поотделно и варира от 26 до 48 работни дни. Тоест законодателят използва диференциран подход и в зависимост от спецификата на особения характер на работата работниците и служителите могат да се класифицират в няколко групи:

Първата група включва (чл. 24 от НРВПО) директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена, помощник-директорите със задължителна норма за преподавателска работа в училищата и обслужващите звена, учителите, учителите методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети, рехабилитаторите на слуха и говора – те имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

Във втората група (чл.25 от НРВПО) са включени професорите, доцентите, главните асистенти, старшите асистенти, асистентите, старши преподавателите, преподавателите, старши научните сътрудници I и II степен и научните сътрудници I, II и III степен във висшите училища имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

Третата група (чл.26 от НРВПО) включва: 1) преподавателите в детските музикални и балетни школи, признати за учебни заведения; 2) директорите, заместник-директорите и учителите в социално-учебните професионални заведения; 3) учителите и възпитателите в домовете за деца и младежи с физически увреждания и/или с умствена изостаналост.

Лицата от тази група имат право на удължен платен годишен

отпуск в размер 36 работни дни.

В четвъртата група (чл.27 от НРВПО) са включени: 1) директорите, заместник-директорите (завеждащите учебната работа) и преподавателите в постоянно действащите школи, които не са признати за учебни заведения; 2) директорите на домовете и дневните домове за деца и младежи с физически увреждания и/или с умствена изостаналост.

Техният удължен платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни.

Петата група (чл.28 от НРВПО) включва: научните работници в научноизследователските, научно-музейните, научно-художествени и научно-библиотечните учреждения имат право на удължен платен годишен отпуск в следните размери:

1. научен сътрудник III, II и I степен – 35 работни дни;
2. старши научен сътрудник II и I степен (доцент, професор), ръководител (директор) на научноизследователско учреждение (лаборатория, институт) – 40 работни дни;
3. член-кореспондент, академик – 45 работни дни.

Шестата група (чл.29 от НРВПО) обхваща: артистичния и художествено-техническият персонал в театрите, цирковете, музикалните институти, кинематографията и радиостанциите, както и художествено-техническият персонал в телевизиите – те имат право на удължен платен годишен отпуск, диференциран според мястото на работа (театър, цирк, музикален институт, кинематография, радиостанция, телевизия), а от друга страна според характера на трудовата функция (артистичен персонал, артистичен и ръководен персонал, художествено-технически персонал, технически персонал).

В седма група (чл.30 от НРВПО) са включени: работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване, които имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно прелетените часове:

- 1) до 400 пролетени часа – 36 работни дни;
- 2) от 401 до 600 пролетени часа – 40 работни дни;
- 3) от 601 до 700 пролетени часа – 45 работни дни;
- 4) над 700 пролетени часа – 48 работни дни.

В осма група (чл.31 от НРВПО) са включени:

1) ръководните служители по трудово правоотношение в централните и териториалните органи на изпълнителната власт, заема-

щи определени длъжности и техните заместници, както и заемащите длъжности по трудово правоотношение въз основа на избор от Народното събрание или като определени, или назначени от МС<sup>81</sup>, или от президента на Република България;

2) ръководните служители, секретарите и заемащите други експертни длъжности в администрацията на президента на Република България;

3) Главните редактори, редакторите, репортерите и членовете на редколегиите на всекидневния печат, както и директорите и главните редактори на Българската телеграфна агенция.

Лицата от тази група имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни.

В колективен трудов договор, както и в споразумение между страните по трудовото правоотношение, може да се уговаря по-голям размер на удължения платен годишен отпуск от посочения в нормативните актове. Удълженият платен годишен отпуск включва в себе си основния и допълнителния платен годишен отпуск, ето защо той не може да се кумулира с тях.

Допълнителният платен годишен отпуск е нормативно регламентиран в чл.156 от КТ. Допълнителен платен годишен е този отпуск, който се добавя към основния платен годишен отпуск. Право на такъв отпуск имат само определени категории работници и служители. Чл.156 от КТ предвижда две групи основания, заради които възниква правото на допълнителен платен годишен отпуск:

1) за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки;

2) за работа при ненормиран работен ден.

Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на МС. Специфични са условията на труда, при които работата се извършва с по-голямо напрежение и натоварване на работника или служителя.

Ненормиран работен ден това е времето, през което работникът или служителят при необходимост е длъжен да изпълнява трудовите си задължения и след изтичане на установеното за него нормално

---

<sup>81</sup> Димитрова, Д. Правен статут на областния управител. // Годишник на ИУ - Варна, том 80, 2008, с. 285 - 318; Димитрова, Д. Назначаване или избиране на областния управител. // Известия, 2008, №3, с. 98 - 104.

работно време по чл.136 от КТ.

Допълнителният платен годишен отпуск и в двата случая е не по-малко от 5 работни дни. Законодателят определя само минималния размер на този отпуск. По-голям размер може да се уговаря в колективния или в индивидуалния трудов договор (чл.156а от КТ). Той винаги се прибавя към основния платен годишен отпуск по чл.155, ал.2 от КТ. Първоначалното право за ползване на допълнителен платен годишен отпуск възниква при наличие на 8 месеца трудов стаж.

Ползването на отпуска представлява реализация на благо, което съдържа. Законодателя е отделил значително място в нормативната уредба на тази проблематика, тъй като по този начин се реализира правото на работника или служителя и се изпълнява предназначението на определения вид отпуск. За ползване на платения годишен отпуск има нормативно предвидена процедура, специфична за различните видове отпуска. Предвид характера на изложението ще се спрем на реда за ползване на платения годишен отпуск. Ползването на платения годишен отпуск по действащото законодателство се осъществява при условията на разрешителен и уведомителен режим. Разрешителният режим се характеризира със следното. Според чл.172 от КТ платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части. Процедурата по ползването му при този режим обхваща следните основни моменти:

1. Поискване на отпуска. За да се ползва платеният годишен отпуск, е необходимо едностранно писмено искане (волеизявление) от страна на работника или служителя под формата на молба или заявление до работодателя. В искането си лицето следва да посочи вида, размера и началния момент на отпуска. Не е необходимо да посочва точното правно основание – член, алинея, точка от КТ.

2. Разрешаване на отпуска. Разрешаването означава, че работодателят е изразил писмена воля за ползване на отпуска – заповед, нареждане, резолюция върху молбата за отпуск. Писмената заповед на работодателя трябва да съдържа правното основание за платения годишен отпуск и началната дата, от която се разрешава, както и размера на разрешения отпуск.

Вторият вид режим за ползване на платен годишен отпуск е уведомителния. Той се прилага при хипотезата на чл.173, ал.4 и чл.176, ал.3 от КТ. Според чл.173, ал.7 от КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск без съгласието на работника или



служителя в следните случаи, регламентирани в КТ:

1. по време на престой повече от 5 работни дни – независимо дали вината за престоя е на работника или служителя или на работодателя;

2. при ползване на отпуска едновременно от всички работници или служители в предприятието, т.нар. „вакционен принцип”, характеризиращ се с това, че предприятието, учреждението или организацията като цяло или техни звена преустановяват своята дейност за определено време – този режим за ползване се определя от работодателя в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието или се установява с колективния трудов договор, напр. намира приложение при ползване на платения годишен отпуск на преподавателите от висшите училища;

3. в случай че до определената в графика за платения годишен отпуск начална дата работникът или служителят не е поискал ползването му.

Втората хипотеза на уведомителен режим е предвидена в чл.176, ал.3 от КТ. Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуск в случаите и в сроковете по ал.2, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

Започналото ползване на платения годишен отпуск не може да се прекъсва. Изключения от това правило са предвидени в чл.175 от КТ. Законодателят определя две хипотези за това:

1) Когато през време на ползване на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск (например отпуск поради временна нетрудоспособност, отпуск по майчинство, и др.), ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по негово искане и остатъкът се ползва допълнително по съгласие между него и работодателя.

2) Отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Причините тук могат да са от различно естество – семейни или лични причини за работника или служителя, производствена необходимост от страна на работодателя.

Гаранция за ползване на платения годишен отпуск е установената в закона изрична забрана за компенсиране на този отпуск с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

КТ предвижда и други видове платен отпуск различни от платения годишен отпуск (напр. отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения; отпуск при временна неработоспособност; отпуск за бременност, раждане и осиновяване; отпуск за отглеждане на дете; отпуск за обучение). За придобиване право на ползване на този отпуск не се изисква 8-месечен трудов стаж. Той се предоставя при различни, предвидени в закона, предпоставки.

Освен видовете платен отпуск работодателят е предвидил и отпуск, при който работникът или служителят не получава трудово възнаграждение или друго плащане, заместващо липсващото трудово възнаграждение. В тези случаи ползата за работника или служителя се изразява в това, че той запазва работата си по конкретното трудово правоотношение и определена част (предвидена от КТ) се признава за трудов стаж на лицето.

Както и при платения отпуск неплатеният има няколко различни вида:

- общ неплатен отпуск за всички работници или служители (чл.160 от КТ);
- отпуск за отглеждане на малко дете до 8-годишна възраст (чл.167а от КТ);
- неплатен отпуск за учаци се (чл.170, ал.2, чл.171 от КТ);
- неплатен отпуск на щатните изборни синдикални дейци (чл.161, ал.2 от КТ) и др.

Правната природа на неплатения отпуск е различна при различните му видове. В едни случаи неплатеният отпуск е само правна възможност, а не субективно право на работника или служителя (чл.160, чл.161, ал.1 и др.). При тях работодателят не е длъжен да го разреши. Неплатеният отпуск се ползва по искане на работника или служителя след разрешение от работодателя.

В други случаи неплатеният отпуск е субективно право на работника или служителя (чл.161, ал.2, чл.167а, чл.170, ал.2 и др.) Работниците и служителите не могат да бъдат пускани принудително в неплатен отпуск, без да са го поискали и без да желаят да го ползват. При общия неплатен отпуск за всички работници или служители (чл.160 от КТ) законът не определя продължителността му. Той може да бъде за няколко дни, месеци или години. Конкретната му продължителност се определя по споразумение между страните по трудовото правоотношение. Неплатеният отпуск до 30 работни дни в

една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни – само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на МС.

## Глава седма

### Трудово възнаграждение

#### 7.1. Същност и значение на трудовото възнаграждение

Трудовото възнаграждение е един от централните трудовоправни институти, тъй като в основата му стои правото на овъзмездяване, насрещната престация на вложената работна сила – възнаграждението. Това значение на института е отразено от законодателя чрез регламентирането му в различни по своята юридическа сила трудовоправни източници. Водещо място заема конституционния текст на чл.48, ал.5 от Конституцията „Работниците и служителите имат право на..., на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа...“. Този конституционен текст е доразвит в останалото трудово законодателство, като централно място в уредбата заема гл. XII от КТ, чл.242 - 272, Законът за гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, както и подзаконовите нормативни актове – ПМС 129 от 5.07.1991 г. и утвърдената с него Наредба за договаряне на работната заплата, ПМС 4 от 17.01.2007 г. и утвърдената с него Наредба за структурата и организацията на работната заплата и др.

Действащата нормативна уредба е претърпяла в годините на преход множество изменения, целящи да я адаптират към съвременните пазарни отношения и по-голямата свобода в регулирането на трудовото възнаграждение<sup>82</sup>. За съжаление този процес не е цялостно завършен и в момента подзаконовата нормативна уредба на редица места е остаряла и неприложима. Законодателството ни не използва единна терминология в тази област, като синоними в нормативните текстове се срещат следните понятия: „трудова възнаграждение“, „работна заплата“, „заплащане на труда“. При тях общото, което съставлява сърцевината на всяко от понятията, е паричната сума, овъзмездяваща вложения труд по трудово правоотношение.

Трудовото възнаграждение има важно значение и за двете страни по трудовото правоотношение, но безспорно за работника или

<sup>82</sup> Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ, том 40, 2019, с. 243 - 258.

служителя то е водещо, явяващо се негов основен интерес. В трудово-правната теория е възприета двойката същност на трудовото възнаграждение: икономическа и правна<sup>83</sup>.

Под икономическа същност на трудовото възнаграждение се има предвид паричният израз на стойността на работната сила като стока, тоест нейната цена. Правната същност на трудовото възнаграждение отразява други негови характерни черти:

а) То представлява престацията от работодателя на работника или служителя за предоставената му на разпореждане и ползване работна сила. Между работната сила и трудовото възнаграждение съществува функционална обвързаност. Работодателят престира срещу насрещна престация от работника или служителя.

б) Трудовото възнаграждение е съществен елемент на трудовото правоотношение, откъдето се прави изводът, че не може да съществува трудово правоотношение, по което за положения труд да не се дължи и плаща трудово възнаграждение. Този основен принцип отразява възмездния характер на трудовото правоотношение.

в) Трудовото възнаграждение има характер на парично плащане. То е парично задължение на работодателя и съответно парично вземане на работника или служителя срещу работодателя. Само по изключение определена част от него може да бъде изплащано в натура. Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на МС, в колективен трудов договор или в трудовия договор.

г) Трудовото възнаграждение се престира лично на работника или служителя от работодателя. Това произтича от характеристиката на работната сила, тя е лично и неотменимо притежание на работника или служителя. Престацията, за която се дължи трудово възнаграждение, е лична, следователно контрапрестацията също е лична. Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя. Само по писмено искане на работника или служителя може да се изплати на негови близки.

д) Трудовото възнаграждение изразява имуществения характер на трудовото правоотношение. Този му характер се определя от паричния характер на трудовото възнаграждение като благо.

За правилното тълкуване и прилагане на правния институт „тру-

---

<sup>83</sup> Мръчков, В. Цит. съч., 1957, с. 394 - 394.

дово възнаграждение“ е наложително разграничаването му от редица сходни плащания в други правни отрасли.

#### **А. Разграничаване на трудови от гражданскоправни възнаграждения**

Основанието за изплащане на гражданско възнаграждение е осъществен трудов резултат, за разлика от него трудовото възнаграждение се дължи за работната сила, която работника или служителя предоставя на работодателя. Разлики се наблюдават и при правните последици, с оглед на тяхната правна защита и режим (различен режим на данъчно облагане, различен режим на привилегии и др.).

#### **Б. Разграничаване на трудови възнаграждения от обезщетения за временна неработоспособност по общественото осигуряване**

В редица случаи тези две плащания са алтернативни: обезщетенията при временна нетрудоспособност се изплащат вместо трудовото възнаграждение. Те го заместват и обезщетяват. Различни са основанията, на които те се дължат. Трудовото възнаграждение се дължи за положен труд по трудово правоотношение, а разглежданата група обезщетения се дължат по осигурителното правоотношение – за временната неработоспособност, причинена от реализирания осигурен социален риск, поради който работникът или служителят не може да престоира работната си сила в полза на работодателя. Не на последно място разлика съществува и от гледна точка източника на средства – за трудовото възнаграждение се използват средства, заделени от работодателя, а за обезщетенията за временна неработоспособност – от фондовете на общественото осигуряване.

#### **В. Разграничаване на трудовото възнаграждение от други видове обезщетения**

В КТ, под сборното наименование „обезщетения“ (чл. 213 -228), законодателят обединява група плащания по трудовото правоотношение. От разглежданите до сега плащания тези са най-близки до трудовото възнаграждение. Сходството произтича от това, че се извършват в рамките на трудовото правоотношение и са между страните по него – работодател и работник или служител. Но в тази група обезщетения са включени разнородни по правната си природа плащания. Обединяващото между тях, даващо основание за съвместното им разглеждане, е фактът, че не са свързани с полагания труд, а се дължат на някакво друго основание. Разликите са в това, че една част

от тях са компенсационни плащания, които възмездяват извършени от работника или служителя разходи при изпълнение на възложената му работа (чл.215, 216 и др. от КТ), други са плащания, при които рискът от непредоставяне на работната сила по закон е прехвърлен върху работодателя (чл.217, 218, 219 и др. от КТ), трети са случаи на имуществена отговорност на работодателя за вреди, причинени на работника или служителя (чл.213, 214 и др. от КТ), четвърти са гратификационни плащания при прекратяване на трудовото правоотношение (чл.221, 222 от КТ).

## **7.2. Системи за определяне на трудовото възнаграждение**

Прието е под система за определяне на трудовото възнаграждение да се разбира съвкупността от правила, които установяват съотношението между количеството труд, вложен от работника или служителя при изпълнение на възложената му работа, и размера на трудовото възнаграждение, обозначено като „заплащане на извършената работа”.

В чл. 247, ал.1 от КТ законодателят въвежда два критерия, с които си служи за измерване на работната сила, която работникът или служителят простира по трудовото правоотношение:

- а) продължителност на работното време;
- б) интензивност на труда.

В зависимост от тези критерии, с помощта на които се определя размерът на трудовото възнаграждение, системите биват: повременна и сделна (акордна, според изработеното). Всяка от тези системи за определяне на размера на трудовото възнаграждение се прилага при определени дейности и видове работа в предприятието. Целта е да се прецени коя от тях да се приложи при конкретните условия, за да доведе до най-точно измерване на полагакия труд и за справедливо определяне на индивидуалното трудово възнаграждение. Работодателят е този, който определя коя да се приложи, като няма пречка в различните поделения на едно и също предприятие да се прилагат и двете системи, в зависимост от непосредствения им предмет на дейност и организацията на труда.

Повременна е системата, при която размерът на трудовото възнаграждение се определя според продължителността на работното време. При нея трудовото възнаграждение е за работен час, ден или

най-често за месец. Значение има не свършената работа, а времето, през което работникът или служителят е на работа за изпълнение на възложената му трудова функция и е на разположение на работодателя. Тази система намира приложение в предприятия, при които дейността не позволява или е трудно да се измери резултатът от работата през работното време.

Вторият вид система, използвана за определяне на трудовото възнаграждение, е известна с наименованията „сделна“ или „акордна“ (чл.247, ал.1 от КТ). Използваният критерий е интензивността на труда, т.е. наситеността на работното време с трудови усилия. При нея определянето на размера на трудовото възнаграждение се извършва посредством изработената от работника или служителя продукция, посредством специфичните за съответното производство мерни единици (брой, метър, килограм, литър и др.). Определящо за формирането на трудовото възнаграждение при тази система е не прекараното време на работното място, а постигнатият резултат.

Сделната система се прилага при работа на трудови норми. Трудовата норма е единицата изработка, дължима за определено време. При установяване на трудовите норми се изхожда от нормалната за дадената работа интензивност. Нормалната интензивност е тази, която не води до физическо или психическо претоварване на работника или служителя. Критерият за нормалност се определя конкретно за всяка работа, той е много относителен и се поставя в зависимост от техническите, технологичните и организационни условия за извършването на работата. Трудовите норми се определят и изменят едностранно от работодателя, след като вземе предвид мнението на заинтересуваните работници и служители. Изискването няма императивен характер и обичайно становището на работниците и служителите служи като ориентир за работодателя. За разлика от едностранното определяне на трудовата норма възнаграждението за единица изработка, тоест разценката на трудовата норма, се определя по взаимно съгласие на страните по трудовото правоотношение. Количеството продукция, изискуемо за определено време се определя отново едностранно от работодателя.



### **7.3. Видове трудово възнаграждение**

Както вече бе споменато, в действащата трудовоправна уредба законодателят използва термините „трудова възнаграждение“ и „работна заплата“ като синоними, най-общо с тях се обозначава паричната сума за дължимото и плащаното възнаграждение за труд по трудово правоотношение. С оглед придържане към терминологията, използвана в съответните законови текстове, тук също ще се използват и двете понятия.

Трудовото възнаграждение може да се диференцира според различни критерии:

#### **7.3.1. Минимална работна заплата**

Минималната работна заплата се определя от МС (чл.244, т.1 от КТ) за най-ниско квалифицирания труд, полаган при нормални условия. Минималната работна заплата има няколко характеристики:

а) тя е национална, защото се прилага за цялата страна и за всички работници и служители, независимо от отрасъла, в който работят или от основанието за възникване на трудовото правоотношение;

б) тя е основна, защото е базата, към която се добавят всички допълнителни трудови възнаграждения;

в) тя е задължителна за страните по трудовото правоотношение, не може да бъде договорян по-нисък размер на минимално трудово възнаграждение, нито с колективен, нито с индивидуалния трудов договор, като нарушаването на тази императивна забрана води до недействителност на съответните клаузи;

г) тя е заплата за нормално работно време, определя се като минимална месечна работна заплата и минимална часова работна заплата, установена за страната.

#### **7.3.2. Основно трудово възнаграждение (основна заплата)**

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за дадено работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. Размерът на основното трудово възнаграждение винаги се уговаря между страните, зависи от избраната система за

заплащане на труда и не може да бъде по-малко от установеното в колективния трудов договор или в акт на МС.

Основното трудово възнаграждение (основната работна заплата) служи като база, от която се изчисляват допълнителни трудови възнаграждения или плащания по трудово или осигурително правоотношение (допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа, размер на обезщетението за временна неработоспособност и др.).

### **7.3.3. Допълнителни трудови възнаграждения**

Допълнителни са трудовите възнаграждения, които се изплащат на работника или служителя за допълнителни качества на престираната от него работна сила или за нейното полагане при условия, които се отклоняват от нормалните. Те се обозначават като „трудови“, защото са плащания за престирана работна сила по трудово правоотношение. Същевременно са „допълнителни“, защото са контрапрестация за специфични качества, които са над нормално изискуемите, или защото положеният труд е повече от нормално дължимия. Те се прибавят към основното трудово възнаграждение и заедно с него образуват брутно трудово възнаграждение.

Действащото законодателство установява редица допълнителни трудови възнаграждения:

а) За продължителна работа. То се изплаща в процент към основното трудово възнаграждение по индивидуалния трудов договор за всяка прослужена година. Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа не може да бъде по-малък от 0,6 на сто за всяка година трудов стаж от времето, зачитано по предходната алинея. Право за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от три години. В колективния и/или индивидуалния трудов договор може да се уговаря и по-висок процент.

б) За нощен труд. Основанието за това допълнително заплащане е по-големия разход на умствена и физическа енергия от престираната работна сила, както и необичайното за биологичния ритъм на човека време от денонощието, през което се полага трудът.

в) За извънреден труд. Основанието за това е по-голямото напрежение и повишения разход на умствена и физическа енергия от работника или служителя при удължената продължителност на ра-

ботното време, в което се полага извънредният труд. В разпоредбата на чл.262 от КТ се установява минималният размер на допълнителното възнаграждение, в зависимост от това през кои дни е полаган извънредният труд :

- 50 на сто – за работа през работните дни;
- 75 на сто – за работа през почивните дни;
- 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
- 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното

време.

Когато не е уговорено друго, увеличението се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор. На работниците и служителите, които работят при ненормирано работно време, се заплаща само извънредния труд, който полагат през дните на седмичната почивка и в празничните дни.

г) За работа при вредни или други специфични условия. То се заплаща въз основа на комплексна оценка на условията на труда, съгласно наредбата за комплексно оценяване условията на труд.

д) За по-висока лична квалификация. Примерно такива допълнителни възнаграждения се предоставят на служители с научна и образователна степен „доктор” и научна степен „доктор на науките”.

е) За работа през официалните празници (чл.264 от КТ). Основанието за заплащане на допълнително трудово възнаграждение в този случай е, че полаганият труд е допълнителен спрямо „нормално дължимия труд” през работните дни. Отчита се и фактът, че работникът или служителят се откъсва от неговата домашна среда през дните на официалните празници.

ж) За вътрешно заместване със съвместителство (чл.259 от КТ). Допълнително трудово възнаграждение се дължи на това основание само в случаите, когато работникът или служителят изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител наред със своята работа или длъжност. Тъй като в тази ситуация той изпълнява и допълнителни трудови задължения (тези на замествания работник или служител), за това получава и допълнително трудово възнаграждение. Според законодателя размерът на това възнаграждение се уговаря между страните.

### **7.3.4. Брутно трудово възнаграждение**

Сумата от основното и допълнителните трудови възнаграждения образува брутно трудово възнаграждение. Неговите елементи са определени в глава втора, раздел I от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Брутното трудово възнаграждение има правно значение в следните насоки:

- а) с него се съизмерват голяма част от плащанията, уредени в глава десета от КТ;
- б) с него се съизмерват дължимите от работодателя и от работника и служителя осигурителни вноски, както и някои осигурителни плащания;
- в) то подлежи на облагане с данък.

### **7.4. Ред за определяне на трудовото възнаграждение и гаранции за изплащането му**

Редът за определяне на трудовото възнаграждение представлява съвкупността от правила, които законодателят установява за определяне на размера на трудовото правоотношение. Редът включва елементи на държавно и на договорно регулиране, сред които преобладаващо място заема договорното начало. Държавното регулиране се осъществява чрез закони и актове на МС в следните насоки:

- а) установяване на минималната месечна и часова работна заплата за страната;
- б) установяване на видовете допълнителни трудови възнаграждения и техните размери;
- в) определяне на реда и гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение на работниците и служителите.

Договорното начало при определяне на трудовото възнаграждение се изразява в използване на колективния и индивидуалния трудов договор. В нормативен акт се определя само неговият минимален размер, а по пътя на договаряне страните по трудовото правоотношение могат да се споразумеят за по-благоприятни условия. При колективното договаряне размерът на трудовото възнаграждение се определя между синдикалната организация и работодателя, а при индивидуалното – между отделния работник или служител и работодателя.

Редът за изплащане на трудовото възнаграждение включва три

основни момента: мястото, сроковете и начина на изплащане на трудовото възнаграждение. Мястото, на което се изплаща трудовото възнаграждение, е предприятието, където се извършва работата. Идеята е възнаграждението да се изплаща там, където работникът ежедневно изпълнява трудовите си функции. Като начин трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго. Разпоредбата има диспозитивен характер, което дава възможност страните по трудовото правоотношение да уговорят и друга периодичност на плащането. Работодателят е длъжен да изплаща трудовото възнаграждение в определен срок. Забавата както на авансовото, така и на окончателното плащане, е неправомерна и представлява нарушение на основното задължение на работодателя. Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя.

Гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение са съвкупност от правила и мерки, установени от законодателя, с които се цели създаване на сигурност при изплащането<sup>84</sup>. В КТ са установени следните гаранции:

1. Трудовото възнаграждение се изплаща в пари. То не може да се изплаща в бонове, полици, ценни книжа и други, както и в натура. По изключение в натура могат да се изплащат само допълнителните трудови възнаграждения, но само ако това е предвидено в акт на МС, в колективния или индивидуалния трудов договор.

2. Действащото законодателство предвижда система от мерки, целящи да осигурят редовно и в пълен размер изплащане на трудовото възнаграждение. Сред тях са следните задължения за работодателя:

а) той се задължава редовно да начислява във ведомостите за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;

б) при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя работодателят е длъжен да му изплаща ежемесечно 60 на сто от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата;

в) разликата до пълния размер на дължимото трудово възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително, със закон-

<sup>84</sup> Вж. Андреева, А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. // Известия, 2018, №2, с. 97 - 111.

ната лихва;

г) работодателят е длъжен да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати и за неизплатените трудови възнаграждения.

Важна гаранция за трудовото възнаграждение на работника или служителя е въведена в чл.271, ал.1 от КТ, която го освобождава от задължението да връща сумите за трудово възнаграждение, които е получил добросъвестно. Добросъвестността се предполага до установяване на противното. Гаранционно значение има и разпоредбата на чл.272 от КТ, в която законодателят установява правен режим на удръжките, които могат да се правят от трудовото възнаграждение на работника или служителя. Изчерпателно са изброени случаите, при които удръжките се правят без съгласието на работника или служителя:

а) получени аванси;

б) надвзети суми вследствие на технически грешки;

в) данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение;

г) осигурителни вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурени социални рискове;

д) запори, наложени по съответния ред;

е) обезщетения, дължими от работника или служителя за вреди, причинени на работодателя, ако не е оспорена в рекламационно производство заповедта за удръжки.

Общият размер на месечните удръжки по предходната алинея не може да надвишава размера, установен в Гражданския процесуален кодекс.

## Глава осма

### Имуществена отговорност на страните по трудовото правоотношение

Една от основните характеристики на трудовото правоотношение е неговият имуществен характер. При възникване на трудово правоотношение между страните по него се пораждат права и задължения, разположени в правната сфера на различни правни субекти – страните по правоотношението. Във връзка с неизпълнението на някое от тези задължения правните субекти могат да причинят вреда на отсрещната страна. В трудовоправната доктрина имуществената отговорност се разглежда като средство за обезвреда на вредите, които страна по трудовото правоотношение търпи в резултат на виновното противоправно поведение<sup>85</sup> на другата страна<sup>86</sup>. Нормативната уредба на имуществената отговорност на страните по трудовото правоотношение се съдържа в глава десета от КТ.

В зависимост от това коя е неизправната страна по правоотношението, трудовото право различава имуществена отговорност на работодателя и имуществена отговорност на работника или служителя. Имуществената отговорност на работодателя може да се разгледа в широк и в тесен смисъл.

#### 8.1. Имуществена отговорност на работодателя

Под имуществена отговорност на работодателя в тесен смисъл се има предвид отговорността му за вреди, претърпени от работника или служителя в резултат на трудова злополука или професионално заболяване. В широк смисъл това е отговорността на работодателя към работника и служителя за вреди, настъпили в резултат на неизпълнение на правни задължения на работодателя по трудовото правоотношение.

Видовете имуществена отговорност на работодателя могат да се

---

<sup>85</sup> Изключение от това е имуществената отговорност на работодателя за претърпени от работника или служителя вреди в резултат на трудова злополука или професионална болест (чл.220 от КТ), която не е обусловена от поведението на работодателя.

<sup>86</sup> Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял 1, 2010, с.370.

класифицират и в зависимост от характера на неизпълненото задължение, предпоставките за възникването и обема на отговорността:

- имуществена отговорност при смърт или увреждане здравето на работника или служителя;
- имуществена отговорност за нарушаване на трудовите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Между тези два вида отговорност на работодателя съществуват редица общи белези. И двата вида се явяват юридическа отговорност на един и същ субект – работодателя – и не се изключват взаимно. Отговорността възниква в полза на увредената насрещна страна по трудовото правоотношение – работника или служителя. Основанието за възникване на отговорността е неизпълнение на задължение към работника или служителя.

#### **А. Имуществена отговорност при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя**

Според чл.200, ал.1 от КТ за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено, независимо от това дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им. Следователно предпоставката, която следва да е налице, за да възникне задължение за работодателя за обезвреда е следната: увреждане на здравето на работника или служителя. Чл.200, ал.1 от КТ визира две специфични причини за увреждане при трудова злополука и професионално заболяване.

Трудовата злополука е легално определена в Кодекса за социално осигуряване (КСО). Това е класическият и най-често реализираният се професионален осигурен социален риск. Съгласно чл. 55, ал.1 от КСО трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт.

**От това законово определение могат да бъдат изведени бележите на трудовата злополука:**

- касае се за обективно състояние на работника или служителя, иразявящо се във внезапно увреждане;



- като последица от това обективно състояние работникът или служителът е в невъзможност да полага труд, проявена в две форми: неработоспособност или смърт;

- да е налице причинно-следствена връзка между увреждането и неблагоприятния резултат;

- увреждането да е настъпило при изпълнението на работата.

Трудова е и злополуката, станала с осигурен по чл.4, ал.1 и 2 и чл.4а по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до:

1. основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер;

2. мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден;

3. мястото за получаване на възнаграждение.

Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.

Професионалната болест е другият осигурен социален риск, при наличие на който работодателят носи имуществена отговорност. Легалната дефиниция на понятието е установена в чл.56, ал.1 от КСО. Професионалната болест е заболяване, настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма и е включено в списъка на професионалните болести, издаден от МС по предложение на министъра на здравеопазването. За професионална болест може да се признае и заболяване, невключено в списъка на професионалните болести, когато се установи, че е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения, и е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения. Към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение, и късните й последици. От тази легална дефиниция могат да се изведат белезите на професионалната болест:

- Това е обективно състояние на осигуреното лице – заболяване (явяващо се отклонение от нормалното му здравословно състояние) в резултат на продължителен процес.

- Настъпили неблагоприятни последици следствие на това обективно състояние на лицето. По арг. от чл.56, ал.3 от КСО може да се направи изводът, че значение имат не само непосредствените после-

дици, но и усложненията, и късните последици от заболяването<sup>87</sup>.

- Причинно-следствена връзка между условията на труд и настъпилите неблагоприятни последици<sup>88</sup>.

- Заболяването да е посочено в списъка на професионалните болести. От това условие законодателят е предвидил и изключения, посочени в чл.56, ал.2 от КСО: „За професионална болест може да се признае и заболяване, невключено в списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения“.

Осигурителната система предоставя обезщетение за временна неработоспособност или пенсия, но те не покриват изцяло претърпените от работника или служителя вреди. Непокритата от осигуряването част от риска остава за сметка на работодателя. Това има предвид чл.200, ал.3 от КТ, който предвижда, че „работодателят дължи обезщетение за разликата между причинената вреда – неимуществена и имуществена, включително пропуснатата полза, и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване“. Причинената вреда включва както имуществената, така и неимуществената вреда, както претърпяната загуба, така и пропуснатата полза. От този общ обем на вредата се приспада само обезщетението и/или пенсията, получени по силата на осигурително правоотношение. Пропуснатата полза се изразява най-често в разликата между получаваното брутно трудово възнаграждение и полученото обезщетение за временна неработоспособност или пенсията. Според съдебната практика, при изчисляване на разликата между БТВ и пенсията, тази разлика се изчислява за времето до навършване на възрастта за пенсиониране. Освен това, когато работодателят е поддържал застраховка в полза на работника или служителя, получената от последния застрахователна сума се приспада от обезщетението, дължимо от работодателя. Ако застрахователната сума покрива напълно претърпените вреди, искът по чл.200 от КТ се отхвърля.

---

<sup>87</sup> Чл.56 (3) от КСО „Към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение, и късните ѝ последици“.

<sup>88</sup> Реш. на ВАС 5213-02-I отд. „най-същественото, за да бъде прието наличие на професионална болест, е установяване на причинна връзка между увреждането и обичайните, неизбежно присъщи и съпътстващи дадената работа вредности, и условията на труд“.

Основанието за имуществената отговорност на работодателя по чл.200 от КТ е неизпълнение на неговото основно задължение по трудовото правоотношение, произтичащо от чл.127 ал.1 от КТ да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури здравословни и безопасни условия за труд. Това задължение е доразвито в чл.275 от КТ. Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

Законът не изисква работодателят да е действал виновно. В чл.200, ал.1 от КТ се предвижда, че работодателят отговаря за вредите, причинени от трудова злополука или професионално заболяване, независимо от това дали той самият, негов орган или друг негов работник или служител е виновен за увреждането. Нещо повече, работодателят отговаря за вредите и ще дължи обезщетение и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа, или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието (чл.200, ал.2 от КТ). Следователно имуществената отговорност на работодателя е безвиновна отговорност. Законодателят е възприел това разрешение, тъй като върху работодателя тежи задължението да осигури здравословни и безопасни условия на труд, затова върху него се прехвърля рискът от увреждане на здравето на работника или служителя.

При регламентиране на отговорността на работодателя законодателят поставя определени граници, при които се изключва или намалява отговорността. Тези хипотези са предвидени в разпоредбата на чл.201 от КТ:

- Изключване на отговорността на работодателя има в случаите, когато пострадалият работник или служител е причинил умишлено<sup>89</sup> увреждането (чл.201, ал.1 от КТ). Това е така, защото работникът или служителят е желал да настъпи самоувреждане, поради което то не представлява трудова злополука.

- Намаляване на отговорността на работодателя може да се извърши, ако пострадалият е допринесъл за трудовата злополука, като

<sup>89</sup> За изясняване на понятието „умисъл“ се прилага разпоредбата на чл.11, ал.2 от НК.

е допуснал груба небрежност (чл.201, ал.2 от КТ)<sup>90</sup>. Става въпрос за виновно съпричиняване на вредоносния резултат от пострадалия и то само в случаите на груба небрежност като форма на непредпазливостта. Конкретният размер, с който се намалява дължимото обезщетение, се определя от съда, при което той се ръководи от степента на проявената груба небрежност.

Процедурата за реализиране на имуществената отговорност на работодателя по чл.200 от КТ е съобразно правилата на Гражданския процесуален кодекс, тоест по общия исков ред пред съдилищата. При увреждане на здравето на работника или служителя ищец по делото е пострадалото лице, а при смърт на работника или служителя ищци са неговите наследници. Ответник по спора е работодателят. В разпоредбата на чл.202 от КТ е предвидено правото на регресен иск за работодател, който е бил осъден и е изплатил обезщетение по чл.200 - 201 от КТ. За изплатеното на пострадалия или на неговите наследници обезщетение работодателят има право на иск срещу виновните работници или служители, причинили смъртта (увреждането).

### **Б. Имуществена отговорност на работодателя за нарушаване на трудовите права на работника или служителя**

В глава десета, раздел трети от КТ законодателят е предвидил различни видове плащания, обединени под общото наименование обезщетения, с което се противопоставят на трудовото възнаграждение. Част от тях се явяват хипотези на имуществената отговорност на работодателя за нарушени трудови права на работника или служителя по трудовото правоотношение. Тази отговорност се носи от работодателя, за извършеното от него правонарушение, с което накърнява трудовите права на работника или служителя по трудово правоотношение. Работодателят е отговорен за възстановяване на вредите, които е причинил на работника или служителя с извършеното правонарушение.

По своя характер отговорността е юридическа, тъй като е установена в КТ по основание, размер и ред за осъществяване. Целта на тази отговорност е обезщетителна – да се възстановят причинените от нарушението вреди на работника или служителя. Законодателно

---

<sup>90</sup> За изясняване на грубата небрежност следва да се има предвид законовото определение на самонадеяността по смисъла на чл.11, ал.3 от НК. Напр. строителен работник, който не използва предпазна каска на строежа и в резултат на това е причинена трудовата злополука.

са предвидени следните състави на имуществена отговорност на работодателя:

а) Незаконно недопускане на работа (чл.213, ал.1 от КТ). При незаконно недопускане на работник или служител, с когото е създадено трудово правоотношение по реда на глава пета, да постъпи на работа работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно на работника или служителя брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност от деня на явяването да постъпи на работа до неговото действително допускане на работа.

б) Недопускане на работа докато трае съществуването и изпълнението на трудово правоотношение (чл.213, ал.2 от КТ). Работодателят и виновните длъжностни лица солидарно дължат обезщетение на работника или служителя, когото незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконно недопускане на работа.

в) Временно отстраняване от работа (чл.214 от КТ). Работник или служител, който е бил незаконно отстранен от работа от работодателя или от непосредствения ръководител, има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето на незаконното отстраняване. Обезщетението се дължи солидарно от работодателя и виновните длъжностни лица.

г) Неиздаване от работодателя на необходимите документи на работника или служителя (чл.226, ал.1 от КТ). Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на работника или служителя поради неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение.

д) Незаконно задържане на трудовата книжка на работника или служителя (чл.226, ал.2 от КТ). Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> Вж. Банов, Х. Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. // Бизнес и право, 2019, №3, с. 99 - 112.

## 8.2. Имуществена отговорност на работника или служителя

Имуществената отговорност на работника или служителя се състои в задължението да обезщети работодателя за вредите, които му е причинил при или по повод изпълнението на трудови си задължения. Това задължение се изразява в заплащане на парична сума или във възстановяване в натура на накърненото имущество на работодателя. Имуществената отговорност на работника или служителя е отговорност за причинени вреди на работодателя при и по повод изпълнение на трудови задължения. По същество това е отговорност за виновно неизпълнение на задължението на работника или служителя да пази имуществото на работодателя.

Имуществената отговорност на работника или служителя не изключва, напротив, тя се кумулира в другите видове юридически отговорности: дисциплинарна, административнонаказателна, наказателна. Необходимо условие за това е правонарушението, с което е причинена вредата на работодателя, да бъде наред с това и дисциплинарно, или административно нарушение, или престъпление.

Имуществената отговорност на работника или служителя може да бъде класифицирана по няколко критерия, но с най-важно практическо значение е делението ѝ с оглед на размера на отговорността, съпоставена с размера на причинената вреда. В зависимост от този критерий имуществената отговорност на работника или служителя се дели на два основни вида: а) пълна, когато работникът или служителят отговаря за цялостното възстановяване на причинените от него вреди на работодателя; б) ограничена – работникът или служителят отговаря имуществено в по-малък размер от размера на причинената от него вреда (определен в закона).

Нормативната уредба на пълната имуществена отговорност се съдържа в разпоредбата на чл.203, ал.2 от КТ: „За вреда, която е причинена умишлено или в резултат на престъпление, или е причинена не при или по повод изпълнението на трудовите задължения, отговорността се определя от гражданския закон”.

**Работникът или служителят отговаря в пълен размер за причинената вреда в следните случаи:**

а) При умишлено причиняване на вредата. Когато работникът или служителят е предвиждал последиците, които могат да настъпят

в резултат на деянието му, и е искал или допускар (съзнателно се е стремял) увреждането на имуществото на работодателя.

б) Когато причиняването на вредата е в резултат на извършено престъпление. В този случай деянието осъществява състава на резултатно престъпление по Наказателния кодекс и вредата, причинена на работодателя, се явява елемент от него. Формата на вина на работника или служителя може да бъде както умисъл, така и непредпазливост.

в) Когато причинени от работника или служителя вреди не са при или по повод на изпълнение на трудовите му задължения. В тази хипотеза поведението на виновното лице не е обусловено от задълженията му по трудовото правоотношение, т.е. вредата е причинена от деяние във от трудовите задължения на работника или служителя, поради което за нея се отговаря по общия ред.

**Пълната имуществена отговорност на работника или служителя се осъществява по съдебен ред, като се прилагат правилата на ГПК.** В тези случаи удръжки могат да се правят само въз основа на влязло в сила съдебно решение.

**Вторият вид имуществена отговорност на работника или служителя (най-масово прилаганата) е ограничената отговорност.** Нормативната уредба на този вид се съдържа в чл.203, ал.1 и 3, и чл.204-209 от КТ, където са установени специфичните предпоставки за възникването ѝ, обемът на отговорността и субектите.

Работникът или служителят отговаря имуществено за вредата, която е причинил на работодателя по небрежност при или по повод изпълнение на трудовите си задължения. Предпоставките за възникване на ограничената имуществена отговорност са следните:

1. Необходимо е да е извършено нарушение, като субект на това нарушение може да е само лице, имащо качеството работник или служител при съответния работодател, а обект на нарушението могат да бъдат само трудови задължения на работника или служителя.

2. Неизпълнението на трудовите задължения да е извършено виновно. И по-точно да е налице небрежност като форма на вината. Работникът или служителят отговаря по специалния трудовоправен режим, само доколкото вредата е причинена от него по небрежност.

3. Да е настъпила вреда като последица от небрежното изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя. Между противоправното поведение и неблагоприятните последици трябва да има причинна връзка. Под вреди в трудовото право се имат пред-

вид само имуществени вреди, с които се намалява имуществото на работодателя. Законодателят, в чл.205 от КТ, стеснява още повече понятието, като уточнява, че работникът или служителят отговаря за претърпяната загуба, но не и за пропуснатата полза. Размерът на вредата се определя към деня на настъпването ѝ, а ако той не може да се установи – към деня на нейното откриване. Претърпяната загуба се състои в това, с което се е намалило имуществото на работодателя. Намаляване е налице, когато имуществени права, принадлежащи на работодателя, са напуснали патримониума и когато, в резултат на нарушението, за работодателя са възникнали имуществени задължения (неустойка, глоба, обезщетение на трети лица и др.) Те са пасив, обременяващ имуществото.

За разлика от претърпяната вреда пропуснатата полза е осуетена реално съществуваща възможност за увеличаване на имуществото. Тя е вид вреда. Но според чл.205, ал.1 от КТ не подлежи на обезщетяване от работника или служителя.

Работникът или служителят не отговаря имуществено за вредата, която е резултат на нормален производствено-стопански риск. При регламентиране на ограничената имуществена отговорност законодателят установява обема на отговорността. Касае се за размера на вредите, за които работникът или служителят носи отговорност. В зависимост от това какъв е характерът на трудовата им функция и мястото в организацията на трудовия процес, обемът на отговорността на работниците и служителите е диференциран – отговорност на обикновените работници и служители; отговорност на ръководителите и отчетниците.

За вредата, причинена на работодателя по небрежност при или по повод на изпълнението на трудовите задължения, работникът или служителят отговаря в размер на вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възнаграждение. В случаите, когато вредата е причинена от ръководител, включително и от непосредствен ръководител (началник на цех, на отдел, на смяна и др.), при или по повод упражняване на ръководните му функции, отговорността е в размер на вредата, но не повече от трикратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение. При тази категория лица имуществената отговорност е завишена в сравнение с обикновените работници или служители, но въпреки това е ограничена по вида си, тъй като, ако причинената вреда е по-голяма от трикратния размер на уговореното



месечно възнаграждение, отговорността се свежда само до този максимум.

Имуществената отговорност на отчетниците се изразява в това, че работник или служител, на когото е възложено като трудово задължение да събира, съхранява, разходва или отчита парични или материални ценности, отговаря спрямо работодателя:

а) в размер на вредата, но не повече от трикратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение;

б) за липса – в пълен размер, заедно със законните лихви от деня на причиняване на щетата, а ако това не може да се установи – от деня на откриване на липсата; липсата се състои в недостиг в касата или в склада и представлява състояние на неотчетност, като характерно за този недостиг е неустановения му произход; при липса отговорността винаги е в пълен размер на причинената вреда.

Когато вредата е причинена от едно лице, имуществената отговорност се понася от работника или служителя, който виновно я е причинил. Но са възможни и случаи, при които вредата е причинена от няколко работници или служители. В тази хипотеза чл.208 от КТ предвижда два способа за разпределяне на отговорността, в зависимост от вида на отговорността. Когато вредата е причинена от няколко работници или служители, те отговарят:

а) В случаите на ограничена отговорност – съобразно участието на всеки от тях в причиняването на вредата, а когато то не може да бъде установено – пропорционално на уговореното им месечно трудово възнаграждение, като сборът на дължимите от тях обезщетения не може да надвишава размера на вредата.

б) В случаите на пълна отговорност – солидарно. Принципът на солидарността предоставя правото на работодателя да поиска от всеки от виновните работници или служители да възстанови вредата в пълния ѝ размер. Платилият работник или служител има право да иска от останалите имуществено отговорни съдължници разпределение на платеното в повече.

Бригадната отговорност е специфичен способ за разпределяне на пълната имуществена отговорност за липса, причинена от няколко работници или служители. Тя се прилага при наличие на няколко предпоставки :

а) Тя е отговорност за липси и не може да се прилага за други състави на увреждане.

б) Прилага се при два случая на неразграничена отчетническа дейност на съвместно работещи работници или служители: при общо боравене с парични или материални ценности и при работа на смени.

в) Необходимо е наличие на писмен договор с работодателя, с който да се поеме задължение за бригадна отговорност в случай на липси. С този договор работодателят също се задължава да търси обезвреда именно по правилата на бригадната отговорност. Вън от тези основни задължения няма пречка да се уговарят в договора и други условия – срок на договора, периодичност на ревизиите и инвентаризациите, условия за съхраняване и ред на отчетността. Писмената форма е условие за действителност на договора.

### **8.3. Ред за осъществяване на имуществената отговорност**

Действащото законодателство предвижда разнообразни способи за осъществяване на имуществената отговорност на работниците и служителите в зависимост от вида на отговорността. Основната класификация на ограничената имуществена отговорност е съобразно задължените субекти: имуществена отговорност на работниците и служителите (чл.206, ал.1 от КТ); на ръководителите (чл.206, ал.2 от КТ); отчетническа имуществена отговорност (чл.207, ал.1 от КТ). Законодателят е предвидил еднакъв ред за реализиране на отговорността на работниците и служителите и ръководителите, и различен ред за отговорността на отчетниците. Производството за реализиране ограничената отговорност на работниците и служителите, и ръководителите обхваща няколко момента:

1. Установяване на увреждането. Работодателят трябва да констатира наличие на предпоставки за възникване на ограничената имуществена отговорност.

2. Издаване на писмена заповед. Работодателят издава заповед, с която определя основанието и размера на отговорността на работника или служителя. Когато вредата е причинена от ръководителя на предприятието, заповедта се издава от съответния по-горестоящ орган, а ако няма такъв – от колективния орган за управление на предприятието (чл.210, ал.1 от КТ). Заповедта се издава в едномесечен срок от откриването на вредата или от плащането на сумата на третото лице, но не по-късно от 1 година от причиняването ѝ, а когато вредата е причинена от ръководител, или при извършване на

отчетническа дейност – в 3-месечен срок от откриването ѝ, но не по-късно от 5 години от нейното причиняване. Тези срокове не текат, ако е образувано производство за осъществяване на пълна имуществена отговорност, докато производството е висящо. Заповедта поставя началото на едно особено извънсъдебно производство за доброволно осъществяване на ограничената имуществена отговорност на работниците или служителите. Всъщност това е заповед за удръжки, с която работодателят предявява претенциите си за обезщетение, а по правното си естество е изявление за прихващане на насрещни вземания – вземането на работодателя за обезщетение срещу вземането на работника или служителя за трудово възнаграждение.

3. Неоспорване на заповедта за удръжки. Това се тълкува като съгласие от страна на работника или служителя с едностранното волеизявление на работодателя. Законодателят изисква да няма изричен акт на оспорване. Неоспорването – изрично или мълчаливо – трябва да е сторено в едномесечен срок от връчване на работника или служителя на писмената заповед за удръжки.

4. Събиране на вземането. С това действие приключва производството по доброволно плащане.

Разпоредбата на чл.210, ал.3 от КТ дава право на работника или служителя в едномесечен срок от деня на връчване на заповедта да оспори писмено основанието или размера на отговорността. Това може да е под формата на писмено несъгласие или писмено възражение. Когато заповедта е оспорена, работодателят има две възможности:

а) да приеме възражението на работника или служителя за основателно и производството по реализиране на отговорността да се прекрати;

б) да не приеме възражението за основателно, тогава може да предяви срещу работника или служителя иск пред съда, като искът следва да се предяви в едномесечен срок от получаване на възражението на работника или служителя.

Пълната имуществена отговорност на работника или служителя се осъществява само по съдебен път. В тези случаи удръжки могат да се правят само въз основа на влязло в сила съдебно решение.

## Глава девета

### Трудова дисциплина и дисциплинарна отговорност

#### 9.1. Понятие и същност на трудовата дисциплина

Институтът на трудовата дисциплина е регламентиран с императивни норми на КТ (глава IX, чл.181-199). Източник на норми, регламентиращи трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност, е и Правилникът за вътрешния трудов ред (чл.181, ал.1 от КТ)<sup>92</sup>, който се явява недържавен източник с особено важно значение предвид конкретизацията, която съдържа, на правата и задълженията на работниците в съответното предприятие.

„Трудова дисциплина“ е първично и изходно понятие, без чието изясняване не може да се разкрие същността и на сърцевината на дисциплинарната отговорност. Субект на задължението за спазване на трудовата дисциплина е работникът или служителят по трудово правоотношение. Понятието се използва от законодателя в няколко аспекта:

На първо място, като съвкупност от задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение (чл.186 от КТ).

На второ място, като подчиненост на работника или служителя на работодателя (чл.126, т.7 от КТ), при спазването на които се изпълнява трудовата функция. Това значение на понятието отразява разпоредителните правомощия на работодателя при организация на трудовия процес.

На трето място, трудовата дисциплина отразява начина на изпълнение на трудовата функция (чл.124 от КТ), тоест това е качествена характеристика на възложеното изпълнение на трудовите задължения.

Понятието „трудова дисциплина“ е обобщено и може да се конкретизира чрез комплекс от конкретни задължения. Законодателят е поставил нормативната основа чрез общо формулираното задължение за спазване на трудовата дисциплина. От своя страна рабо-

---

<sup>92</sup> Чл. 181 (1) Работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност.

тодателят може да извършва допълнителна конкретизация съобразно особеностите и спецификите в конкретното предприятие посредством правилника за вътрешния трудов ред, както и с нареждания на съответните ръководители на трудовия процес.

Задължението на работника или служителя за спазването на трудовата дисциплина е комплексно и означава изпълнение на всички негови задължения по трудово правоотношение. Те могат да се групират на:

- Задължения, пряко свързани с престирането на труда – спазване на работното време, изпълнение на конкретни задачи, начините на работа и други, касаещи трудовата му функция. Към тази група се отнасят и задълженията, касаещи изпълнението на трудовите функции на останалите работници и служители от предприятието (задължението да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения, да съгласува работата си с останалите работници и служители) и др.

- Задължения извън трудовия процес – свързани с конфиденциалност на информацията, опазване на репутацията и доброто име на работодателя и др.

Трудовата дисциплина едновременно установява задълженията за работника и служителя по трудовото правоотношение и правото на работодателя да изисква тяхното изпълнение. Във връзка с това работникът или служителят е подчинен на своя работодател, но тази подчиненост има само организационен характер и определени граници. Указанията на работодателя са относно правата и задълженията на работника или служителя по конкретното трудово правоотношение, за здравословни и безопасни условия на труд, за трудовия ред в предприятието. Следователно спазването на трудовата дисциплина не е нарушено, когато работникът или служителят не е изпълнил разпореждане, излизащо извън трудовата му функция.

Правилникът за вътрешния трудов ред има важна роля за конкретизиране на правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение. Той конкретизира общо установените задължения съобразно особеностите на предприятието. В този смисъл уредбата му е вторична и следва да бъде съобразена със закона и с колективния трудов договор, с който работодателят е обвързан. Правилникът може и първично да урежда права и задължения, които не са уредени в закона, но са относими

към страните по правоотношението и организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Правилникът се изработва от работодателя и се обсъжда с ръководствата на синдикалните организации в предприятието, след което се издава от работодателя. Той в еднаква степен е задължителен и за работниците и служителите, и за работодателя.

## **9.2. Характер и същност на дисциплинарната отговорност**

Неизпълнението на задължението за спазване на трудовата дисциплина е обвързано със специфичен вид юридическа отговорност, наречена дисциплинарна. Тя е самостоятелен вид и се прилага успоредно с останалите видове отговорност, предвидени от наказателното, административното и гражданското право. Дисциплинарната отговорност е заложена като санкция за виновното неправомерно поведение на работника или служителя по трудово правоотношение, свързано с нарушаване на трудовата дисциплина. Изразява се в налагане на предвидените в КТ дисциплинарни наказания и задължение на работника или служителя да претърпи определени неблагоприятни последици. Кодексът на труда урежда този специфичен вид отговорност, като установява основанието, съдържанието и реда за налагане на дисциплинарните наказания.

**Като вид юридическа отговорност дисциплинарна отговорност се характеризира със следните белези:**

- тя е отговорност на работника или служителя за виновно неизпълнение на задължения по трудовото правоотношение;
- отговорността има личен характер;
- реализира се от работодателя в рамките на специализирано дисциплинарно производство.

За да възникне и да се осъществи дисциплинарна отговорност, е необходимо кумулативно да са налице две предпоставки: а) съществуващо трудово правоотношение; б) нарушаване на трудовата дисциплина. Основание за привличане към дисциплинарна отговорност на работника или служителя е нарушението на трудовата дисциплина. За разлика от правонарушенията в други правни отрасли (административно право, наказателно право) законодателят в КТ не дава легално определение на това понятие. Обобщавайки основните му качества,

можем да изведем следното доктринално определение – дисциплинарното нарушение е това деяние (действие или бездействие), чрез което се нарушават трудовите задължения на работника или служителя (включени в трудовата дисциплина), извършено е виновно и е наказуемо с дисциплинарно наказание, налагано от работодателя по дисциплинарен ред.

Дисциплинарното нарушение се характеризира с обективна и субективна страна. Обект на правонарушението е всяко задължение на работника или служителя по трудово правоотношение. От субективна страна нарушението на трудовата дисциплина се характеризира с вина. Тя е субективното психологическо отношение на работника или служителя към извършеното от него противоправно деяние и към настъпилите последици. Възможни и приложими са и двете форми на вина – умисъл и непредпазливост (по-често срещана).

Нарушенията на трудовата дисциплина могат да бъдат от различен характер, в зависимост от това кое от задълженията си по трудовото правоотношение работникът не е изпълнил или не е изпълнил в неговата цялост. Някои от нарушенията са посочени в чл.187 от КТ, като изброяването е примерно а не изчерпателно. Това означава, че лицето може да бъде привлечено към дисциплинарна отговорност и в случаите, когато поведението му не попада в някоя от хипотезите на чл.187, т.1-9 от КТ.

Те могат да бъдат обособени в следните групи:

I група. Нарушения спрямо работното време (т. 1 от КТ) – закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време.

II група. Нарушения обусловени от невъзможността на работника и служителя, предвид състоянието му, да изпълнява задълженията си (т.2 от КТ) – явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи.

III група. Нарушения, свързани с неизпълнение на възложената работа (т.3, 4, 5 и 7 от КТ) – неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила; произвеждане на некачествена продукция; неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда; неизпълнение на законните нареждания на работодателя.

IV група. Нелоялно отношение към работодателя (т. 8 от КТ) – злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятие-

то (работодателя), както и разпространяване на поверителни за него сведения.

V група. Увреждане на имуществото на работодателя (т. 9 от КТ) – увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства.

Нарушенията на трудовата дисциплина не са степенувани по тежест. Всяко от тях може да бъде по-леко или по-тежко, и да обосновава налагането на по-леко или по-тежко дисциплинарно наказание. Примерно са изброени и нарушенията по чл. 190 от КТ, които са предвидени от законодателя като основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Те са:

а) три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час;

б) неявяване на работа в течение на два последователни работни дни;

в) системни нарушения на трудовата дисциплина;

г) злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения;

д) ощетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата;

е) участие в хазартни игри чрез телекомуникационни средства на предприятието, като се възстановяват направените разходи в пълен размер;

ж) други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

### **9.3. Дисциплинарни наказания – понятие и видове.**

#### **Ред за налагане**

Дисциплинарната отговорност се осъществява чрез налагане на дисциплинарни наказания. В КТ липсва легална дефиниция на понятието, а законодателят е установил само системата на наказанията. С оглед правилното изясняване на същността на дисциплинарните наказания можем да дадем следното определение: това са установени в КТ мерки на принуда, налагани с мотивирана заповед от работодателя на работника или служителя по трудово правоотношение за извършеното от него виновно нарушаване на трудовата дисциплина. По отношение на тях е приложим принципът на законоустановеност



на наказанието, което означава че могат да бъдат налагани само тези, които са включени в системата на дисциплинарните наказания по КТ.

Дисциплинарните наказания са изчерпателно изброени в чл.188 от КТ:

- а) забележка;
- б) предупреждение за уволнение;
- в) уволнение.

Наказанията са градирани в системата по тежест. Първите две (забележка и предупреждение за уволнение) съдържат само морален укор към поведението на работника или служителя. Тяхната основна правна последица се изразява в създаване за работника или служителя на състояние на наказаност, което има правно значение за определяне на евентуално по-тежко дисциплинарно наказание при последващи нарушения на трудовата дисциплина. Дисциплинарното уволнение е най-тежкото наказание в системата от дисциплинарни наказания. За разлика от предходните то се явява едновременно дисциплинарно наказание и основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Последиците му отразяват най-тежкия укор към поведението на работника или служителя. Освен че остава без работа и трудово възнаграждение, той трябва да обезщети работодателя за срока на предизвестieto (в размер на едно брутно трудово възнаграждение).

Дисциплинарната отговорност се реализира от субектите на дисциплинарната власт, които са посочени от законодателя чл.192 от КТ. Дисциплинарните наказания се налагат в рамките на специално дисциплинарно производство от:

- Работодателят, който се явява основен субект на дисциплинарната власт в нейния пълен обем, което включва налагането на всички видове дисциплинарни наказания по отношение на всички работници или служители.

- Определено от работодателя лице или от друг орган, оправомощен със закон. За да възникне дисциплинарна власт в тези хипотези, е необходимо специално оправомощаване. В първия случай работодателят е този, който делегира правомощията си реализиране на дисциплинарната отговорност (цялата или част от дисциплинарната власт) на длъжностни лица в предприятието. Упълномощаването задължително е изрично и в писмена форма. Във вторият случай оправомощаването настъпва в резултат на действието на нормите на специален закон

- По-горестоящ орган. Дисциплинарните наказания на ръководителя на предприятието, както и на работници или служители, назначени от по-горестоящи орган, се налагат от този орган.

Преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, и да събере и оцени посочените доказателства. Даването на обяснения е право на работника или служителя, а не негово задължение. Отказът без уважителни причини да се дадат обяснения позволява да се наложи дисциплинарно наказание за съответно нарушение, без да се чакат последващи обяснения. Когато дисциплинарното наказание е наложено, без да е спазено изискването работодателят предварително да е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, това се счита за абсолютно отменително основание за дисциплинарната отговорност и съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество.

Законодателят, в разпоредбата на чл.189, ал.1 от КТ, е установил критерии за определяне на вида на дисциплинарното наказание:

- тежест на нарушението – тя се преценява след цялостна оценка на извършеното нарушение (конкретно какво задължение на работника или служителя е нарушено, какви са настъпилите последици и др.)

- обстоятелствата, при които е извършено нарушението – време, обстановка, място и др.;

- поведението на работника или служителя – има ли извършени други нарушения, отношението му към извършеното и др.

За едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да се наложи само едно дисциплинарно наказание – това е принципът на единност на наказанието, който обаче не изключва възможността за кумулиране на дисциплинарната отговорност с други видове юридическа отговорност (административна, наказателна, имуществена). Законосъобразността на наказанието изисква то да бъде наложено в определени срокове. Работодателят може да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя не по-късно от два месеца от откриване на нарушението на трудовата дисциплина и не по-късно от една година от неговото извършване (чл.194, ал.1 от КТ).

Дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, издавана от субекта на дисциплинарната власт – работодателя. Заповедта се връчва срещу подпис на работника или служителя, като

се отбелязва датата на връчването. При невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя, работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка. Дисциплинарното наказание се смята за наложено от датата на връчването на заповедта на работника или служителя или от деня на нейното получаване. Наложено наказание може да бъде обжалвано, като компетентен е районният съд по седалище на работодателя. Сроковете за обжалване, установени в чл.358, ал.1 от КТ, са: един месец за обжалване на наказанието „забележка“ и два месеца за останалите две наказания. С решението си съдът може да потвърди или да отмени наложеното наказание.

Дисциплинарните наказания, съгласно чл. 197, ал. 1 от КТ, се заличават с изтичане на една година от налагането им. Зачиването действа автоматично и не е необходимо издаване на заповед от работодателя. Зачиването се изразява в това, че работникът или служителят не се счита за наказан за дадено нарушение от момента на изтичане на едногодишния срок на налагането му. Зачиването има действие занапред и в този смисъл заличаването на дисциплинарното уволнение не е основание за възстановяване на работника или служителя на предишната му работа.

Дисциплинарните наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“ могат да бъдат заличени от работодателя с мотивирана писмена заповед преди изтичане на едногодишния срок. Предпоставка за това е работникът или служителят да не е извършил друго нарушение на трудовата дисциплина през изтеклия период след налагане на наказанието.

## Глава десета

### Прекратяване на трудовото правоотношение

#### 10.1. Обща характеристика и видове основания

Прекратяването на трудовото правоотношение е обратен акт на неговото учредяване. С него се преустановява занапред действието на трудовото правоотношение и се прекъсва трудовоправната връзка между страните. Прекратяването на правоотношението може да бъде извършено само при наличие на изрично предвидени в КТ основания. По правната си природа те представляват юридически факти, с чието наличие в обективната действителност правните норми се свързват с определени правни последици. Тези факти могат да бъдат юридически действия или юридически събития, но независимо от това каква разновидност са, задължително настъпват в по-късен момент след учредяване на трудовото правоотношение. Когато прекратителното основание е юридическо действие, то предполага наличие на едно или на няколко волеизявления на страните по него.

В някои законови хипотези основанията създават само право на страните да прекратят трудовото правоотношение. В други случаи законът установява не само право, но и задължение за работодателя да прекрати правоотношението (напр. когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен). В случаите, когато основанието е юридическо събитие, трудовото правоотношение се прекратява автоматично с неговото настъпване, без да е необходимо волеизявление на която и да е от страните (напр. при смърт на работника или служителя).

При прекратяване на трудовото правоотношение страните трябва да уредят въпросите от имуществен характер: изплащане на трудовото възнаграждение; изплащане на съответни обезщетения – напр. за неизползван платен годишен отпуск, обезщетение за неспазено предизвестие и др.; връщане на поверено имущество. Работодателят е длъжен да оформи прекратяването на трудовото правоотношение, като впише в трудовата книжка на работника или служителя точния прекратителен текст на закона, както и продължителността на времето, което се признава за трудов стаж на работника или служителя.

Основанията за прекратяване на трудовото правоотношение могат да бъдат обособени в две основни групи, съобразно основанията за възникване на правоотношението:

1. Основания за прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от трудов договор (чл.336 от КТ), като те се прилагат и за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от конкурс.

2. Основания за прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор.

## **10.2. Видове основания за прекратяване на трудов договор**

Трудовият договор е най-често и масово прилаганото основание за възникване на трудово правоотношение, поради това най-пълна е и правната уредба на тези основания за прекратяване<sup>93</sup>. Те могат да се подразделят на три групи:

**а) Общи основания за прекратяване на трудовия договор** (чл.325, чл.331 от КТ) – приложими са към всяко трудово правоотношение.

**б) Специфични основания** – приложими са само за някои видове трудови договори, например за прекратяване на срочните трудови договори с изтичане на срока им (чл.325 от КТ).

**в) Основания за едностранно прекратяване по волята на някоя от страните.** Към тази група се включват:

- прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие (чл.326 от КТ);
- прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие (чл.327 от КТ );
- прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие (чл.328 от КТ);
- прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие (чл.330 от КТ).

---

<sup>93</sup> Андреева, А., Данев, В. Прекратяване на безсрочен трудов договор - проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 326 - 339.

### **10.2.1. Общи основания за прекратяване на трудовия договор**

Правната уредба на общите основания за прекратяване на трудовото правоотношение се съдържа в чл.325 и чл.331 от КТ. Тя обединява изключително разнородни основания за прекратяване на трудовия договор. Те се наричат общи поради две основни причини. На първо място, защото не са чисти случаи на прекратяване на трудовото правоотношение по волята на една от страните. Напротив, основанията или са независими от правната воля на страните, или зависят от съгласуваната им воля. На второ място, отнасянето им към тази група е обусловено от факта, че са приложими към всяко трудово правоотношение. По правната си природа те могат да бъдат както юридически действия (напр. взаимно съгласие на страните), така и юридически събития или обстоятелства, които водят неизбежно до прекратяване на правната връзка между страните, независимо от тяхната воля (напр. със смъртта на работника или служителя). Във всички случаи на прекратяване на трудовия договор на някое от общите основания, визирани в КТ, страните не си дължат предизвестие (чл.325, ал.1 от КТ).

В групата на общите основания за прекратяване на трудовия договор важно място заема прекратяването му по взаимно съгласие на страните (чл.325 т.1 от КТ). Това основание изразява най-естествения начин за прекъсване на правната връзка между страните. След като договорът възниква в резултат на общата съгласувана воля, нормално е да бъде предвидена и правна възможност за прекратяването му в резултат на съгласие помежду им. Взаимно съгласие означава, че и двете страни желаят правната връзка между тях да престане да съществува в бъдеще. Волята за това трябва да бъде изразена категорично и безусловно, при това в писмена форма. Волеизявленията не могат да се правят устно. Всяка от страните може да поеме инициативата, като направи предложение до другата страна. Не е задължително предложението да бъде мотивирано, но ако страната, от която изхожда предложението, желае, тя може да го мотивира. След като последната получи предложението за прекратяване на трудовия договор, има задължение да се произнесе по него, като уведоми за становището си насрещната страна в 7-дневен срок от получаването. Ако не направи това, смята се, че предложението не е прието.

Разновидност на прекратяването по взаимна воля на страните е прекратяването на трудовия договор срещу обезщетение (чл.331 ал.1 от КТ). Особеностите му са свързани с това, че инициативата за него принадлежи само на работодателя, който може да предложи на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение<sup>94</sup>. Размерът на обезщетението се определя от работодателя, но той не може да бъде по-малък от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение. Работникът или служителят трябва да се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок от неговото отправяне. Ако не стори това, се смята, че предложението на работодателя за прекратяване на трудовия договор не е прието. Съгласието на работника или служителя обхваща два момента: за прекратяване на правната връзка и за размера на обезщетението. В тази връзка то е валидно, само ако обезщетението се плати в предвидения срок. Останалите основания, включени в тази класификационна група, са:

- когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно, той бъде възстановен на предишната му работа от съда и не се яви, за да я заеме в срока по чл.345, ал. 1 (чл.325, т.2 от КТ);
- когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме (чл.325, т.6 от КТ);
- с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурс (чл.325, т.8 от КТ);
- прекратяване на трудовия договор поради болест (чл.325, т.9 от КТ);
- при смърт на работодателя (чл.325, т.10 от КТ);
- при смърт на работника или служителя (чл.325, т.11 от КТ);
- поради определяне на длъжността за заемане от държавен служител<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> Александров, А. Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. // Труд и право, 2011, №5, с. 16 - 20.

<sup>95</sup> Димитрова, Д. Правен статут на областния управител като държавен служител. // Наука и социална практика. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2006, с. 26 - 31.

### 10.2.2. Специфични основания

1. Изтичане на уговорения срок (чл.325, т.3 от КТ). Основанието се прилага за прекратяване единствено на трудови договори, сключени за определен срок. Договорът се прекратява автоматически в момента на изтичане на срока, поради което не е нужно отпращане на предизвестие.

2. Завършване на определената работа (чл.325, т.4 от КТ) Завършването на предвидената работа означава да се приключат всички трудови действия, свързани със съответното изпълнение, след което трудовият договор се счита за прекратен.

3. Завръщане на заместващия работник или служител на работа (чл.325, т.6 от КТ). В този случай срочният характер на договора е свързан с факта на заместването на отсъстващ работник или служител на определена длъжност. Със завръщането на титуляра отпада и основанието за съществуването на трудовия договор и той се прекратява. По аналогичен начин се поставят нещата при работа на длъжност, предвидена за заемане чрез конкурс.

### 10.2.3. Основания за едностранно прекратяване по волята на някоя от страните

Всяка от страните по трудовото правоотношение може да го прекрати с едностранно волеизявление. По този начин законодателната уредба служи за реализиране на практика на конституционния принцип прокламиращ „свободата на труда“ (чл.48, ал.2-3 от К) и на „свободната стопанска инициатива“ (чл.14 от КРБ). По отношение на работника или служителя КТ е по-либерален и позволява той свободно да прекрати трудовото си правоотношение с предизвестие (чл.326 от КТ), докато при работодателя едностранното прекратяване се извършва при наличие на определени предпоставки (чл.328 от КТ).

**А. Чл. 326 от КТ регламентира правото на работника или служителя едностранно да прекрати трудовия договор с предизвестие до работодателя.** Прекратяването на трудовото правоотношение от страна на работника или служителя е негово субективно трудово право, от категорията на преобразуващите. То се упражнява по извънсъдебен ред, с едностранното волеизявление на неговия носител – работника или служителя, страна по индивидуалното трудово правоотношение.



Прекратяването с предизвестие е проявление на свободата при упражняване на правото на труд (чл.1, ал.3 от КТ). Работникът или служителят може, но не е длъжен да прекрати сключения договор, т.е. дали и кога ще упражни своето право на прекратяване зависи изцяло от неговата свободна преценка и воля. Позовавайки се на това прекратително основание работникът или служителят не е длъжен да се мотивира, достатъчно е да се спази срока на предизвестие.

Предизвестие то представлява едностранно писмено волеизявление на работника или служителя, в което се съдържа категоричната му и безусловна воля за прекратяване на трудовото правоотношение след изтичане на определен период от време. Следователно елементите на предизвестие то са: волята за факта на прекратяване и моментът от който то настъпва (изтичане на срока, посочен в предизвестие то).

Срокът на предизвестие то може да се класифицира по различни критерии. С най-важно практическо значение е подразделянето му в зависимост от това дали трудовият договор е срочен или безсрочен. За безсрочните трудови договори срокът на предизвестие то е 30 календарни дни (чл.326, ал.2 от КТ), доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие то при прекратяване на срочен трудов договор е 3 календарни месеца (чл.326, ал.2 от КТ), но не повече от остатъка от срока на договора. Срокът започва да тече от деня, следващ деня на получаване на предизвестие то. Предизвестие то може да бъде оттеглено от работника или служителя. Ако той съобщи за това преди или едновременно с получаването му, тогава не е необходимо съгласие то на работодателя. То може да се оттегли и след получаването му от работодателя, като най-късният момент за оттегляне е до изтичането на срока му, но в този случай задължително се изисква съгласие то на работодателя. Работникът или служителят е длъжен да спази целия срок на предизвестие то. През този период той изпълнява трудовите си функции, дължи работната си сила на работодателя. Ако напусне работа преди изтичане на срока, ще дължи на другата страна обезщетение в размер на брутно то трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестие то. С изтичането на срока на предизвестие то трудовото правоотношение се прекратява, без да е необходимо извършване на други действия от страна на субектите. В тази връзка издадената заповед на работодателя има само констативно, но не и конститутивно действие.

#### **Б. Прекратяване на трудовия договор от работника или**

**служителя без предизвестие.** Чл.327 от КТ също установява субективното право на работника или служителя да прекрати трудовия договор. Разликата с предходното основание се състои в това, че прекратяването настъпва веднага, но за целта работникът или служителят задължително трябва да се позове на някоя от изчерпателно изброените в чл.327 от КТ хипотези:

1. Когато работникът или служителят не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи (чл.327, ал.1, т.1 от КТ). Това основание е от категориите, при които причината е в работника или служителя, по-конкретно законодателят е дал приоритет на здравословното състояние на лицето. За прилагане на тази хипотеза е необходимо едновременно да са налице три елемента: заболяване на работника или служителя; това да бъде установено от компетентните държавни органи – лекуващ лекар, ЛКК, ТЕЛК; работодателят е в невъзможност да осигури подходяща работа за лицето.

2. Когато работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване (чл.327, ал.1, т.2 от КТ).

3. Когато работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение, освен в случаите когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор, или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт (чл.327, ал.1, т.3 от КТ). Тази законова разпоредба обхваща няколко случая, обединени от факта на неизпълнени задължения от страна на работодателя (нарушена забрана за едностранно изменение или неизпълнени други задължения – напр. касаещи продължителността на работното време, почивките и др.).

4. Когато в резултат на извършена промяна по чл.123, ал.1 от КТ значително се влошат условията на труд при новия работодател (чл.327, ал.1, т.3а от КТ). Това е сравнително ново основание, въведено с измененията в КТ през юни 2004 г. За приложението на този състав законодателят е предвидил кумулативното наличие на три елемента: извършена промяна на работодателя; настъпило значително влошаване на условията на труд; причинно-следствена връзка между тях.

5. Когато работникът или служителят преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс (чл.327, ал.1, т.4 от КТ). Това е едно от основанията, при които причината за прекратяването на трудовото правоотношение е в работника или служителя. Хипотезите са: платена изборна работа; научна работа по реда на Закона за развитие на академичния състав в Република България<sup>96</sup>.

6. Когато работникът или служителят продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура (чл.327, ал.1, т.6 от КТ). Законодателната идея при това основание за прекратяване е да се стимулират лицата към продължаване на образованието им и същевременно създаване на гаранции за защита на конституционното право на образование (чл.53 от К). Изискването, което законодателят е поставил, е продължаването на образованието да е в редовна форма на обучение или докторантура, без значение е дали лицето ще се обучава в държавно или в частно учебно заведение, дали продължава средно или висше образование. Набляга се на продължаване на образованието, като се цели придобиване на по-висока образователна степен.

7. Когато работникът или служителят работи на срочен трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 или т.3 и премине на друга работа за неопределено време (чл.327, ал.1, т.7 от КТ).

8. Когато работникът или служителят работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа (чл.327, ал.1, т.7а от КТ). Целта при това основание е да се стимулират работниците и служителите в трудовата им реализация при условията на безсрочен или срочен трудов договор, но не при условията на временна заетост. По този начин се създава сигурност за работника или служителя.

9. Когато работникът или служителят е възстановен на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен (чл.327, ал.1, т.8 от КТ).

10. Когато работникът или служителят постъпва на държавна служба (чл.327, ал.1, т.9 от КТ). Въвеждането на това основание е

---

<sup>96</sup> Андреева, А., Димитрова, Д. Трудовоправните и административноправните аспекти в процедурите за реабилитация на академичния състав в Република България. // Икономически и социални алтернативи, 2018, том 24, №3, с. 137 - 150.

свързано с приемането на Закона за държавния служител и цели осигуряване на благоприятни условия за неговото прилагане.

11. Когато работодателят преустанови дейността си (чл.327, ал.1, т.10 от КТ).

12. Когато работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие (чл.327, ал.1, т.11 от КТ).

13. Когато работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл.327, ал.1, т.12 от КТ).

Прекратяването на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие изисква подаване на мотивирано заявление до работодателя, в което да е посочено конкретното нормативно основание за прекратяване на трудовия договор. Най-общо гореизброените основания могат да се класифицират в две основни групи, в зависимост от това у кого е причината за прекратяването. По този критерий те се разделят на:

- причини, свързани със защита на интересите на работника или служителя;
- причини, свързани с работодателя.

Работникът или служителят е длъжен, по искане на работодателя, да му представи и съответен документ, в зависимост от основанието за прекратяване на договора (напр. решение на териториална експертна лекарска комисия за трудоустрояване). Моментът на прекратяване на трудовото правоотношение е получаването на писменото волеизявление на работника или служителя от работодателя (чл.335, ал.2, т.3 от КТ). В случаите по чл.327 ал.1, т.10 от КТ, когато работникът или служителят не може да подаде писменото си заявление за прекратяване на трудовия договор, поради това че работодателят, лицето, което го представлява, или лицето, определено да получава кореспонденцията на работодателя, не могат да бъдат намерени на адреса на управление, посочен в трудовия договор, заявлението може да се подаде в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя. Заявлението може да се изпрати в инспекцията по труда с препоръчано писмо с обратна разписка или по електронен път при спазване разпоредбите на Закона за електронния документ и електронния подпис. Ако след проверка, извършена съвместно от контролните органи на инспекцията по труда, НОИ и НАП, се установи, че действително работодателят е преустановил дейността си, трудовият договор се смята за прекратен от датата на

завеждане на заявлението в инспекцията по труда по седалището или адреса на управление на работодателя.

**В. Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие.** Чл.328 от КТ регламентира правото на работодателя едностранно да прекрати трудовия договор с предизвестие до работника или служителя. В практиката е възприето то да се нарича уволнение. Уволнението с предизвестие води до прекратяване на трудовото правоотношение след изтичане на определения срок. Това прекратително основание е относимо към всички видове трудови договори. Субективното право на работодателя да прекрати правоотношението с предизвестие не зависи от волята на работника или служителя. То се осъществява извънсъдебно, чрез издаване на писмена заповед, съдържаща основанията за прекратяване. Законът е въвел писмена форма за действителност на заповедта (чл.328, ал.1 от КТ). Заповедта на работодателя следва да е законосъобразна, което означава, че работодателят може да упражни правото си на уволнение, само позовавайки се на някое от изчерпателно изброените в чл.328 от КТ основания. Ако работодателят прекрати договора въз основа на някое от тези основания, без обстоятелството да е реално настъпило в обективната действителност, уволнението ще е незаконсъобразно.

По своята правна същност предизвестие на работодателя не се отличава от това на работника или служителя по чл.326 от КТ, еднакви са и сроковете. Трудовият договор се прекратява с изтичане срока на предизвестие.

Основанията за прекратяване на трудовия договор съгласно чл.328 от КТ включват следните хипотези:

1. Закриване на предприятието (чл.328, ал.1, т.1). Тази хипотеза разглежда случаите на пълно преустановяване на дейността на работодателя. Начинът на закриване на предприятието е различен, в зависимост от неговият вид (дали е публично или частно), но като цяло се извършва с акт на органа или лицето, което го е създадо. Това основание е актуално за страната ни все още, въпреки осъществения труден преход от планова към пазарна икономика, и води до прекратяване на трудовите договори на всички работници и служители в закритото предприятие.

2. Закриване на част от предприятието или съкращаване на щата (чл.328, ал.1, т.2). Това основание е сходно с гореизложеното, но същевременно се различава от него по своя обем, т.е. разликата е осъществяването на

новно количествена (закрива се цех, отдел, служба и др.). Същественото при закриването, е че трябва да е отпаднала необходимостта от извършване на определената дейност и това води до прекратяване на трудовите договори с работниците и служителите от звеното. Хипотезата не се прилага в случаите на вътрешна реорганизация в дейностите, при която се извършва трансформация, като дейността се запазва, но се разпределя към други съществуващи звена или се слива с тях.

3. Намаляване на обема на работата (чл.328, ал.1, т.3). Законодателят използва понятието „обем на работата“ в широк смисъл, съответстващ на дейността в предприятието – количество произвеждана продукция, предлагани услуги, стокооборот и др.

4. Спиране на работа за повече от 15 работни дни (чл. 328, ал.1, т.4). При това основание законодателят отчита временното преустановяване на дейността на предприятието. В текста не е извършена конкретизация дали то засяга цялото предприятие или отделно негово звено и какви са причините за спирането. Задължително условие е продължителността на спирането, което трябва да е повече от 15 дни<sup>97</sup>.

5. Липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата (чл.328, ал.1, т.5). Това основание е общо формулирано от законодателя, но винаги трябва да се преценява с оглед на конкретната трудова функция на определения работник или служител по индивидуалното трудово правоотношение. Целта е работодателят да разполага с квалифициран персонал, който качествено да изпълнява дейността в предприятието. За да не се спекулира с това основание, е необходимо липсата на качества да бъде установена и доказана, т.е. да съществува като обективен факт. Законодателят не е предвидил специален ред за установяването на тези факти (комисии, проверки и др.)<sup>98</sup>.

6. Когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната

---

<sup>97</sup> Този срок е намален с изменението в КТ през 2001 г., като дотогава изискването е за 30 календарни дни.

<sup>98</sup> Вж. Банов, Х. Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практика на Върховния касационен съд. // Научни трудове на Института за държавата и правото, т. XVII. София: ИДП, БАН, 2018, с. 233 - 244.

работа (чл.328, ал.1, т.6). Изискванията за необходимо образование и професионална квалификация се регламентират в различни актове – закони, подзаконовни нормативни актове, в длъжностните характеристики и др. За приложимостта на това основание в конкретен случай е важно да бъде констатирано, че са настъпили промени в образователните изисквания за съответната длъжност и работникът или служителят не отговаря на тях.

7. Отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност (чл.328, ал.1, т.7). При това основание законодателят е отчел изразената воля от страна на работника или служителя, който не желае да последва работодателя в новото населено място. В тези хипотези не е наложително отказът да се мотивира, а е достатъчно той да е ясен и окончателен.

8. 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). В тази хипотеза законодателят дава превес и защита на интересите на работник или служител, който е бил незаконно уволнен за сметка на лице, което след факта на уволнението е било назначено на същата длъжност. Целта е да се поправят последиците от едно закононарушение, изразено в незаконно уволнение.

9. При придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на §11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (чл.328, ал.1, т.10). Това основание е с ограничено приложно поле, защото неговите адресати са само лица, заемащи академични длъжности – професори, доценти и доктори на науките по ЗРАСРБ. Без правно значение за приложението му е фактът дали лицето е придобило или не право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

10. Когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл.68а от КСО (чл.328, ал.1, т.10а). Предназначението на това основание е да бъде използвано само спрямо една категория лица – работещи по трудово правоотношение пенсионери по осигурителен стаж и възраст.

11. Когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на

пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл.328 ал.1, т.10б).

12. Когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от КСО (чл.328, ал.1, т.10в).

13. Промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях (чл.328, ал.1, т.11)<sup>99</sup>.

14. Обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор (чл.328, ал.1, т.12). Това е общо формулирано основание, при което причината може да бъде във всяка от страните по трудовото правоотношение, както при работника или служителя, така и при работодателя. Важното е че обективната невъзможност е непреодолима и реално изпълнение на трудовия договор не може да се извърши.

15. Сключен договор за управление (чл.328, ал.2).

Посочените основания за прекратяване на трудовия договор с предизвестие могат да бъдат класифицирани в две основни групи, в зависимост от това в коя от страните е причината за прекратяване. Първата група, включва основанията за прекратяване, при които причината е в работодателя (напр. закриване на предприятието, закриване на част от предприятието или съкращаване на щата). Втората група включва основанията, при които причината е в работника или служителя (напр. липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата).

Общото между всички гореизброени основания за прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя с предизвестие, е че те са безвиновни, т.е. касае се не за противоправно и виновно поведение на работника или служителя, а за обективни факти, поради което се дължи и предизвестие.

**Г. Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие.** Така както работникът или служителят може да прекрати трудовия договор без предизвестие, така и работодателят в определени случаи може да направи това. Основанията за прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие са уредени изчерпателно в чл.330 от КТ. Нормативните хипотези за прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие са следните:

---

<sup>99</sup> Вж. Банов, Х. Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. // Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. София: ИДП, БАН, 2018, с. 246 - 255.



1. Работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия, или да заема длъжността, на която е назначен (чл.330, ал.2, т.1). В тази хипотеза попадат случаите, при които с осъдителна присъда или с наказателно постановление на работника или служителя му бъде наложено наказание „лишаване от право да упражнява съответната професия или дейност“ по смисъла на НК или ЗАНН. При влизане в сила на съответния акт работодателят е длъжен да уволни работника или служителя.

2. На работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен (чл.330, ал.2, т.2). Това основание има ограничено приложно поле и е насочено към прекратяване на трудовото правоотношение на определени адресати: лица, заемащи академични длъжности по ЗРАСРБ.

3. Служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на съответната съсловна организация по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите (чл.330, ал.2, т. 3).

4. Работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване (чл.330, ал. 2, т.5).

5. Работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен (чл.330, ал.2, т.6). Това основание за прекратяване на трудовото правоотношение е една от насоките в действието на най-тежкото дисциплинарно наказание, предвидено в чл.188, т.3 от КТ – уволнение. За разлика от останалите две наказания – забележка и предупреждение за уволнение, които имат само морален укор към провинилия се работник или служител – уволнението, едновременно с това, води и до прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение. Именно в това е двоякият му характер. Налага се в случаи на тежки нарушения на трудовата дисциплина, като законодателят в чл.190 от КТ примерно е изброил нарушенията, спрямо които е допустимо налагането на това наказание.

6. Работникът или служителят не изпълни задължението да уве-

доми работодателя за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването ѝ за него възникне някое от основанията за недопустимост по чл.107а, ал.1 (чл.330, ал.2, т.7).

7. Налице е несъвместимост в случаите по чл.107а, ал.1 (чл.330, ал.2, т.8).

8. С влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество (чл.330, ал.2, т.9). Основанието е приложимо спрямо лицата, заемащи публични длъжности по смисъла на чл.3 от Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси и цели да осигури приложението на този закон.

9. Педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията (чл.330, ал.2, т.10).

10. Работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество (чл.330, ал.2, т.11).

Прекратяването се извършва с едностранно писмено волеизявление на работодателя, което следва да е мотивирано и да посочва някое от изчерпателно изброените от законодателя основания. Моментът на прекратяването е получаването на волеизявлението на работодателя (отразено в писмена заповед) от работника или служителя.

### **10.3. Прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор**

Както вече посочихме нормативната уредба на основанията за прекратяване на трудовия договор в голяма степен се отнася и за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор. Спецификите на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор, се изразяват в няколко насоки:

а) Трудовото правоотношение, възникнало от избор, се прекратява с изтичане на срока, за който лицето е избрано. Това е най-често срещаното и нормално прекратително основание. Срокът, за който е избрано лицето, винаги има точно определена продължителност, която според различните нормативни актове е различна. Когато към момента на изтичане на този срок не е избран нов титуляр, трудово-

то правоотношение продължава до провеждането на нов ефективен избор.

б) Трудовото правоотношение, възникнало от избор, може да бъде прекратено предсрочно посредством института на отзоваването. Избраният служител може да бъде отзован само от съответно избирателно тяло. По аналогия отзоваването при избора може да се сравни с дисциплинарното уволнение.

в) За прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор, се прилагат съответно и основанията за прекратяване на трудовия договор с изключение на дисциплинарното уволнение. Когато за прекратяването на трудовото правоотношение е необходимо волеизявление на работодателя, то се замества от решение на избирателното тяло.

г) При прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор, не се прилагат разпоредбите на чл.333 от КТ за закрила на някои категории работници или служители.

д) В специален нормативен акт или в устав могат да бъдат установени разпоредби, различни от тези на КТ, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от избор.

## Глава единадесета

### Синдикални организации и организации на работодателите

#### 11.1. Право на синдикално сдружаване

Правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите е нормативно регламентирано на различни нива в българското законодателство. На първо място то е проява на общото и основното право на сдружаване на гражданите, закрепено в чл.12 от Конституцията. Това е едно от основните социално-икономически права, което предоставя възможност на гражданите да се обединяват и създават организации за защита на техните общи интереси. Сдруженията, които се създават, са от различно естество предвид защитаваните интереси – сдружаване в политически партии, в синдикални организации, в сдружения с конкретна идеална цел и др. Това общо право на сдружаване на българските граждани е конкретизирано в Конституцията в две самостоятелни права, свързани с трудовите и стопанските интереси на лицата. Такива са правото на сдружаване на работниците и служителите (чл.12 и чл.49, ал.1) и правото на сдружаване на работодателите (чл.12 и чл.49, ал.2). Конституционната уредба на тези права е доразвита в текущото законодателство: КТ, Закона за държавния служител и др. Законодателната рамка на свободата на сдружаване е доразвита и в други закони, които определят правото на организиране за определени професионални групи – държавни служители, въоръжени сили, магистрати, полицаи, огнеборци.

Наред с вътрешноправната уредба правото на синдикално сдружаване се ползва и с широко международно признание. То е част от синдикалните и трудовите права, определени и гарантирани от четири основни юридически документа на ООН: Всеобщата декларация за правата на човека от 1948 г.; чл.8 от Международния пакт за граждански и политически права от 1966 г. и Факултативен протокол към него; Международен пакт за икономическите, социалните и културните права от 1966 г. В чл.23 от Всеобщата декларация за правата на човека са прогласени правата на всеки човек на труд, на свободен избор на професия, на справедливи и благоприятни условия на труд, на закрила срещу безработица, на справедливо възнаграждение, съ-

ответстващо на човешкото достойнство. Като неотменимо човешко право е записано и правото на всеки човек да учредява и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси. Всички тези разпоредби са част от общопризнатите норми на международното право, те са и част от вътрешното българско право (двата пакта на ООН и конвенции 87 и 98 на МОТ са ратифицирани от България и обнародвани в ДВ). През 2001 г. Парламентът на Република България ратифицира Европейската социална харта. Това задължава държавата ни да осигурява на гражданите си социални права с цел подобряване на жизненото равнище и социалното благосъстояние. Можем да обобщим, че правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите в България като основно право има богата правна уредба в нормативните актове и ратифицираните международни договори.

Въпросите, които обхваща нормативната уредба на това право, касаят: а) неговите субекти; б) съдържание; в) ред за упражняването му; г) социалното и правното му значение.

Субекти на правото на синдикално сдружаване се явяват работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение. Това изрично е регламентирано в текста на чл.49, ал.1 от КРБ и чл.4, ал.1 КТ, както и държавните служители, които работят по служебно правоотношение: чл.44, ал.1 от ЗДС. Съдържанието на правото на синдикално сдружаване обхваща няколко елемента:

- Свободно и по избор образуване на синдикални организации.
- Не се изисква предварително разрешение за образуване на синдикалната организация.
- Доброволност на членството в синдикалната организация. Това касае случаите както на встъпване във вече образувана синдикална организация, така и на излизането от такава. Без значение са мотивите на лицето.
- Обвързаност с устава на синдикалната организация.

Синдикалната организация сама установява своя ред на дейност и това се извършва посредством приемането на устава ѝ. Доброволното образуване на такава организация налага на членовете ѝ задължение за съобразяване с устава относно реда за встъпване и напускане на организацията, както и поведението, към което трябва да се придържа лицето по време на членството. Редът за упражняване на правото на синдикално сдружаване се осъществява посредством две форми – първоначално създаване на синдикални организации и пос-

ледващо встъпване във вече създадена и съществуваща синдикална организация.

Социалното предназначение на правото на синдикално сдружаване е да създаде у работниците и служителите съзнание за организирана сила, чрез която да се отстояват техните искания пред работодателите и държавата в областта на труда. Трудовата дейност е част от нормалния живот на гражданите и пряко влияе върху жизнения им път и статус. Обединяването на работниците и служителите в синдикални организации е продиктувано от съзнанието, че само с техните общи усилия те могат да се противопоставят и да отстояват интересите си пред работодателите. В съвременните условия социалното предназначение на синдикалните организации добива изключително важно място. Синдикатите извеждат на преден план борбата за доходи и за работни места. След приемането на България в ЕС на 1 януари 2007 г. синдикатите добавят към социалната си роля още един аспект, съвместно с работодателите и държавата да се приобщат към семейството на европейските социални държави и да премахнат негативните аспекти на трудовата и социалната ни действителност.

Правното предназначение на правото на синдикално сдружаване е в представителство на интересите на работниците и служителите. Синдикалната организация изразява техните права, прави ги достойни на работодателя и на компетентните държавни органи и защитава удовлетворяването им. Това са интереси, свързани с постъпването на работа, заплащане на труда, условия на труд, условия при пенсиониране, политика на доходите и др. Различните правни форми на това представителство са примерно посочени от законодателя в разпоредбата на чл.4, ал.2 от КТ – колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона.

По своята правна природа правото на синдикално сдружаване е субективно публично право на работниците и служителите. То се явява едновременно и индивидуално и колективно право. Индивидуално, тъй като се предоставя на отделното лице, притежаващо качеството работник или служител. То може свободно по своя воля да реши кога и как да го упражни, като участва в образуването на синдикална организация, или да встъпи, или до излезе от такава. А колективно, тъй като упражняването на правото за образуване на синдикална организация изисква определен брой лица.

## 11.2. Правно положение на синдикалните организации

Правното положение на синдикалните организации се определя от действащото законодателство и се характеризира със следните основни моменти:

- а) синдикалните организации като сдружения с нестопанска цел и тяхното качество на юридически лица;
- б) права на синдикалните организации;
- в) представителни синдикални организации.

Като субекти на правото синдикалните организации са сдружения с нестопанска цел. По-конкретно тяхната идеална цел, с която са създадени, е защита на икономическите и социалните интереси на работниците и служителите. Интереси, обусловени и произтичат от престирането на работната сила в полза на работодателя. Целта е нестопанска, защото от дейностите, които се осъществяват, не се извлича доход или печалба.

Съгласно действащото законодателство на синдикалните организации се признава качеството на юридически лица, ако са регистрирани по установеният от закона ред. То се придобива с вписването по решение на окръжния съд в регистъра по седалище на организацията<sup>100</sup>. Уредбата на КТ препраща към вписването на сдруженията с нестопанска цел – чл.134-148 от ЗЛС и ГПК. Вписването се извършва в регистъра на сдруженията с нестопанска цел при окръжния съд по седалището на ръководния орган на синдикалната организация. КТ не предвижда обнародване на вписването в Държавен вестник. Значението на вписването в регистъра е в две насоки:

- Декларативно – прави публично достойние съществуването на съответната синдикална организация.
- Конститутивно – от момента на вписването възниква качеството на юридическо лице за съответната синдикална организация и свързаните с това качества на правоспособност и дееспособност като самостоятелен правен субект. В това си качество на юридическо лице синдикалните организации участват в гражданския оборот и в правния живот като персоналифицирани правни субекти.

Следващият момент, касаещ правното положение на синдикал-

---

<sup>100</sup> Андреева, А., Йолова, Г. Регистър на синдикалните организации и организацията на работодателите - законодателна рамка и практически ефекти. // Икономически и социални алтернативи, 2019, №3, с. 78 - 85.

ните организации, е свързан с техните права. Те са регламентирани в КТ и се основават на предназначението на синдикалните организации, насочено към представителство и защита на интересите на работниците и служителите, техни членове. Най-важните от тези права са следните:

а) участие в подготовката на вътрешните актове в предприятието;

б) участие в обсъждането на трудовите и осигурителните въпроси на работниците и служителите в предприятието;

в) представителство пред съд.

Законодателят регламентира участието на синдикалните организации в подготовката на вътрешните актове на предприятието (чл.37 от КТ). Органите на синдикалните организации имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва. Тези актове имат локален характер и се прилагат само за регулиране на трудовите правоотношения спрямо работниците и служителите в съответното предприятие. Касае се за вътрешни правилници и наредби – например правилник за вътрешния трудов ред, правилници по безопасност на труда, правила за работната заплата. Въпросите, регулирани в тези актове, не следва да са уредени с колективния трудов договор. Ролята на органа на синдикалната организация в предприятието (обикновено това е синдикалният комитет) е ограничена само в изработване на проектите за тези актове. Задължение на работодателя е да покани органа на синдикалната организация да вземе участие при изготвяне на проекта, като го уведоми предварително за мястото, датата и часа на обсъждането и посочи характера и предмета на акта. Идеята е синдикалните организации, чрез своя опит и познания, да допринесат за изработване на такъв проект, който да отчита интересите на работниците и служителите. Но окончателното приемане на акта е правомощие на работодателя. Неспазването на това задължение за покана от страна на работодателя е основание за санкции по реда на чл.414 от КТ.

Законодателя поставя също така правото на участие в обсъждане на трудови и осигурителни въпроси (чл.42 от КТ). Централните ръководства на синдикалните организации и на организациите на работодателите, или определените от тях органи, или лица, имат право да участват в обсъждането на въпроси на трудовите и осигурителните



отношения на работниците и служителите от министерствата, другите ведомства, предприятията и органите на местното самоуправление.

Субекти на това право са централните ръководства на синдикалните организации или определените от тях органи или лица. Изискването за ползване на това право е съответната синдикална организация да има централно ръководство, съобразно устава ѝ. Съдържанието на това право е широко определено и се състои в обсъждане на въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите. Такива са например въпросите, свързани със: заетостта, професионалната квалификация, условията на труд, размера на трудовото възнаграждение и др. Това право касае и обсъждане на проектите за ведомствени нормативни актове, проекти за нормативни актове на МС и т.н. За разлика от предходното право, където законът предвижда ред за реализирането му, при това не е предвиден механизъм за реализиране (например известяване за обсъждането и т.н.). Този въпрос е оставен на добрата воля по преценка на съответните административни органи.

Представителство пред съда е следващото право, регламентирано в чл.45 от КТ. Синдикалните организации и техните поделения имат право по искане на работниците и служителите да ги представляват като пълномощници пред съда. Те не могат да сключват спогодби, да признават искове, да се отказват, да оттеглят или намаляват исканията на работниците и служителите и да получават суми за сметка на представляваните лица, освен ако бъдат изрично упълномощени за това.

Процесуалното представителство е институт на гражданско-процесуалното право. Сега действащият ГПК в чл.20, ал.2 изрично е предвидил, че синдикалните организации и техните поделения могат да представляват работниците и служителите. С това синдикалното представителство се включва в общата система на процесуалното представителство. ГПК не предвижда такъв изричен текст, но за сметка на това има косвено препращане към КТ. В разпоредбата на чл.32, т.5 от ГПК законодателят посочва, че и други лица, предвидени в закон, могат да бъдат представители на страните по пълномощие, а такива според чл.45 от КТ са синдикалните организации и техните поделения, които имат право по искане на работниците и служителите да ги представляват като пълномощници пред съда.

Синдикалното процесуално представителство е допустимо само по въпроси, засягащи трудовите правоотношения и възникнали индивидуални, или колективни трудови спорове между работодателя и работниците или служителите. На въпроса кой може да бъде процесуален представител законодателят посочва – синдикалните организации и техните поделения. Смисълът на този текст е, че съответната организация или поделението ѝ посочва определено лице, което да поеме защитата пред съда на работника или служителя. Обикновено с такава защита се ползват членовете на синдикалната организация, но няма пречка с процесуална защита да се ползват и работници или служители, които не са нейни членове, стига да са поискали такова съдействие. Процесуалното представителство се извършва по искане на работниците или служителите. Въпреки че това изискване не фигурира като изричен законов текст, този извод следва от характера на процесуалното представителство като доброволно пълномощие. Искането се отправя до синдикалния орган на организацията и е необходимо неговото насрещно съгласие за удовлетворяването му. Упълномощаването се извършва в писмена форма – с пълномощно, подписано от работника или служителя. Няма пречка работникът или служителят да ползва едновременно един или повече пълномощници от синдикалната организация, както и да съчетае синдикалното представителство със защита от адвокат.

Процесуалното синдикално представителство е пред съд, без значение на неговата степен, както и фазата, на която се намира процесът. Но законът не допуска представителство пред други държавни органи. Важно значение за синдикалното представителство е неговото съдържание и обем. Синдикалният процесуален представител може да извършва вместо работника или служителя и от негово име, и да приема извършваните спрямо него процесуални действия, като уведоми съда, че е процесуален представител и участва в процеса от чуждо име. Той притежава т.нар. общо пълномощие – може да предявява иска от името на представлявания, да представя и участва в събирането на доказателства, да въвежда правни доводи и др. Но за действия, които представляват разпореждане с предмета на делото, като – сключване на спогодби, признаване на искове, отказ, оттегляне или намаляване на исканията на представлявания работник и служител и да получава суми за негова сметка – е нужно изрично да бъде упълномощен за това.

Наред с посочените общи права синдикалните организации имат и други, които се извличат и са част от други институти на трудовото право: участие в колективните преговори и сключването на колективни трудови договори; участие в осъществяване на контрол за спазване на правната уредба на трудовите правоотношения; участие в уреждане на колективни трудови спорове и др.

Правата на синдикалните организации са не само предвидени като норми в КТ, но законодателят е създал и гаранции за тяхното зачитане. В законови разпоредби е предвидено задължение на държавата за осъществяване на правата и дейността на синдикалните организации. Такава законова разпоредба е чл.46, ал.1 от КТ, съгласно която държавните органи и работодателите създават условия и съдействат на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

Задължените лица по този текст са „държавните органи” и „работодателите”. Държавните органи са: правителството, министрите, ръководителите на други държавни организации, областните управители, общинските съвети, кметовете на общини и на населени места. Под работодатели се има предвид такива в предприятия, търговски дружества, учреждения, организации и др. Съдържанието на това задължение е в създаването на условия и в съдействие на синдикалните организации при осъществяване на тяхната дейност (напр. изслушване на техните мнения, водене на преговори и др.), както и до създаването на материално-технически условия, необходими за изпълнение на тези функции (предоставяне на помещения, осветление, отопление и др.).

**Критериите за признаване на синдикалните организации за представителни са установени в чл.34 от КТ:**

а) Членски състав – за да бъде призната за представителна организацията на работниците и служителите трябва да има най-малко 75 хил. членове. Идеята на законодателя по отношение на това изискване е да осигури такава масовост, каквато според съвременните разбирания е нужна, за да се претендира за представителност.

б) Да има организации на работниците и служителите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Нацио-

налния статистически институт, с членуващи не по-малко от 5 на сто от заетите лица във всяка икономическа дейност или най-малко 50 организации с не по-малко от 5-ма членове във всяка икономическа дейност.

в) Да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган.

г) Да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл.49, ал.1 най-малко три години преди подаването на искането за признаване на представителност.

Тези законови критерии трябва да съществуват едновременно (кумулятивно) за съответната организация на работниците и служителите, за да бъде призната тя за представителна. Качеството на представителна синдикална организация не следва автоматично от закона. Органът, който признава синдикалните организации за представителни на национално равнище, е МС. Той се произнася с писмено решение по искането за представителност в тримесечен срок от неговото постъпване. Отказът на МС да признае организация на работниците и служителите или на работодателите за представителна се мотивира и съобщава на заинтересуваната организация в 7-дневен срок от приемането му, като тя може да обжалва отказа пред ВАС. За представителни се признават и всички поделения на организация, призната за представителна на национално равнище.

### **11.3. Правно положение на организациите на работодателите**

Създаването на работодателски организации е явление със сравнително кратка история в нашия обществен живот. Началният момент на тяхното създаване се свързва с началото на прехода и демократичните промени след 10 ноември 1989 г. За първи път правото на сдружаване на работодателите е нормативно регламентирано в Конституцията от 1991 г. (чл.49, ал.2). Работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси. На законово ниво това право е доразвито в уредбата на чл.5 от КТ – работодателите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор организации, които да ги представляват и защитават, както и доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.

Необходимостта от нормативна регламентация на това право е породена от утвърждаването на работодателите като основен партньор в трудовите правоотношения. След оттеглянето на държавата от централизираното регулиране на трудовите правоотношения се предоставя по-голяма свобода на страните самостоятелно и свободно да уреждат отношенията си. В тази връзка нараства и ролята на работодателските организации, които наред със синдикалните организации на работниците и служителите са призвани да защитават интересите на страните в трудовото правоотношение.

Правото на сдружаване на работодателите е симетрично на правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите. Субекти на това право са работодателите, тоест лицата, които наемат чужда работна сила (работници и служители) и учредяват с тях трудови правоотношения. По българското законодателство работодатели могат да бъдат както физически, така и юридически лица. Правото на сдружаване на работодателите по своето съдържание съвпада с правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите. Елементите, които то включва, са идентични:

- право на работодателите свободно да образуват организации по свой избор;
- доброволно встъпване и излизане на членовете на работодателските организации.

Задължението има и аналогичен характер – членовете на работодателската организация да се съобразяват с нейния устав. Тази симетричност се наблюдава и по отношение на нормативната уредба, организациите на работодателите се ползват равна правна закрила, с каквато се ползват и организациите на работниците и служителите. Това правно гарантиране на тези две синдикални права е израз от страна на законодателя на признаване на ролята и на двата вида сдружения за развитие на трудовите отношения. При участието в обществения и правния живот действащото право признава на работодателските организации качеството на юридически лица. Това става по същият ред, по който се придобива това качество за синдикалните организации. Но симетричността, изброена до тук, не следва да се тълкува като идентичност. Разликите между тях са обусловени от различията между двете страни по правоотношението – работодател и работник или служител. Организациите имат различно предназначение и съответно защитават различни интереси. Тоест те се разли-

чават по своето правно и социално предназначение.

Предназначението на работодателските организации е да представляват интересите на работодателите. А те се свеждат до пълноценно и ефективно използване на работната сила, правилно организиране на трудовия процес, от което работодателят извлича доходи, реализира печалба и т.н. Работодателските организации осъществяват дейност в защита на своите интереси в определени форми: в разпоредбата на чл.5, ал.2 от КТ законодателят предвижда, че организациите на работодателите представляват и защитават своите интереси чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество и чрез други действия съгласно закона. Такива действия са например – водене на преговори за уреждане на колективни трудови спорове с работниците и служителите, провеждане на обща работодателска позиция по отрасли, региони и т.н.

Социалната роля на работодателските организации се променя в последните години. На работодателя се възлагат нови задължения по трудовото правоотношение – справедливо заплащане на работната сила, създаване на безопасни и здравословни условия на труд, социално-битово обслужване на работниците и служителите и други.

Критериите за признаване на работодателските организации за представителни са определени в чл.35, ал.1 от КТ. За представителна организация на работодателите на национално равнище се признава организация, която отговаря на следните изисквания:

1) да има организации на работодателите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от Класификацията на икономическите дейности, утвърдена от Националния статистически институт, с не по-малко от 5 на сто от осигурените по трудов договор лица във всяка икономическа дейност или 10-ма членове във всяка икономическа дейност;

2) да има местни органи в повече от една четвърт от общините в страната и национален ръководен орган;

3) да има качество на юридическо лице, придобито по реда на чл.49, ал.1 най-малко три години преди подаване на искането за признаване на представителност.

В разпоредбата на чл.35, ал.1 законодателят е заложил още две изисквания, в т.1 и т.5, които са обявени за противоконституционни с РКС № 7 от 2012 г. (ДВ, №49, 2012).

Признаването на работодателската организация за представи-

телна се извършва с решение на МС, а искането за това се представя от ръководството ѝ. Работодателските организации се признават за представителни на национално равнище за срок от 4 години. Председателят на Националния съвет за тристранно сътрудничество обявява в Държавен вестник начало на процедура за признаване на представителност 6 месеца преди изтичане на срока. Организациите на работниците и служителите и на работодателите, които искат да бъдат признати за представителни, подават исканията си в четиримесечен срок от датата на обнародване на обявлението. За представителни се признават и всички поделения (отраслови, браншови и поделения по административно-териториални единици) на организацията, призната за представителна на национално равнище.

Съгласно чл.36, ал.7 от КТ отказът на МС да признае организация на работодателите за представителна се мотивира и съобщава на заинтересуваната организация в 7-дневен срок от приемането му. Тя може да обжалва отказа пред ВАС. Признаването на работодателската организация за представителна на национално ниво ѝ предоставя някои специфични и допълнителни права: право на участие в тристранното сътрудничество; право да участва в сключване на колективни трудови договори на отраслово и браншово равнище и др.

## Глава дванадесета

### Колективен трудов договор

#### 12.1. Възникване, понятие и същност

В исторически аспект колективното трудово преговаряне води своето начало след появата на синдикалните организации, тъй като те са представители на интересите на работниците и поради тази причина са носители на правото да водят колективни преговори и да сключват колективни трудови договори с работодателите<sup>101</sup>. В международен аспект колективното преговаряне се ползва с широка популярност и е основна част от дейността на синдикалните организации. То получава международно признание още в средата на миналия век, като това е отразено в редица международни актове, източници на трудовото право<sup>102</sup>. Българската нормативна уредба се съдържа в глава IV от КТ. Колективен трудов договор, чл.50-60. Уредбата на колективните трудови отношения се оказва стабилна във времето, измененията са сравнително малобройни, насочени предимно към подобряване на систематиката ѝ, разграничаване на видовете колективни договори, уреждане на времетраене, недействителност и др.

В правната теория се използват два термина „колективно трудово преговаряне“ и „колективен трудов договор“. Исторически терминът „преговаряне“ е възникнал първи, но това е естественият процес – водене на преговори, в резултат на които между страните се сключва колективният трудов договор.

**Колективният трудов договор (КТД) представлява споразумение между работодател и синдикална организация, свързано с определени условия на трудовото и осигурителното правоотношение, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.**

КТД има съществено влияние върху съдържанието на индивидуалните трудови договори на работниците и служителите. Най-важни-

<sup>101</sup> За първи път в Англия е въведено понятието „колективно преговаряне“ през 1891 г. и в края на XIX в. са сключени първите колективни трудови договори.

<sup>102</sup> Международното признание е отразено и в редица международни актове: Филadelphийска декларация за целите и задачите на МОТ от 10.05.1944 г. и две конвенции на МОТ: Конвенция 98 относно правото на организиране и колективно преговаряне от 1949 г. и Конвенция 154 относно колективното преговаряне от 1981 г., Декларация относно принципите и основните трудови права от 1998 г.



те аспекти на това влияние се изразяват в няколко основни насоки:

- КТД не може да съдържа условия, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от законово установените. Не може да съдържа условия, по-неблагоприятни от условията на колективния трудов договор, с какъвто е обвързан работодателят. Това са случаите, в които има сключен КТД на равнище отрасъл или бранш и неговото действие се разпростира върху работодателя.

- С КТД могат да се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които са уредени с диспозитивни разпоредби на закона. Това обикновено са правните норми, установяващи минимални стандарти (горен и долен праг) на правата и задълженията на работника и служителя и тези на работодателя. Обратно, законодателят дава възможност на страните по КТД (работодател и синдикална организация) да договарят по-високи стандарти на условията на труда. Такива са например разпоредбите на чл.136 от КТ, установяващи горната граница на нормалната продължителност на седмичното и дневното работно време, и на чл. 155, ал.4 от КТ, с която се определя долната граница на размера на основния платен годишен отпуск. Законодателят изрично посочва и начина за уреждане на конкретни въпроси от трудовите правоотношения. Така, в чл.247 ал.2 от КТ се посочва че размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малък от предвиденото по трудовия договор.

От всичко това следва, че с колективния трудов договор могат да се установяват допълнителни права за работниците и служителите по въпроси на трудовите отношения за сметка на уредените с диспозитивни правни норми, а също така могат да се установяват нови, неуредени в закона условия по въпроси на трудовите правоотношения.

Правната същност на КТД е двойка и се разглежда като:

- договорна, защото той възниква в резултат на преговори и постигнато съгласие между страните;

- един от източниците на трудовото право, тъй като установените в него права и задължения се прилагат не към конкретно индивидуално определени работници или служители, а спрямо неопределен кръг работници или служители в предприятието, отрасъла и т.н. – в този му смисъл, като нормативно съглашение, ролята му в регулирането на трудовите отношения на работниците и служителите е спо-

магателна по отношение на нормативните актове; той не може да се прилага независимо от нормативните актове, тъй като не осигурява цялостно регулиране на трудовите отношения на работниците и служителите.

## 12.2. Съдържание на колективния трудов договор

Съдържанието на КТД може да се извлече от разпоредбата на чл.50 от КТ „С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона“. От анализа на нормата се правят два основни извода:

- На първо място, относно кръга от въпроси, които се включват в КТД, а те са въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите.
- На второ място, те не трябва да са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Обобщавайки тези два отрицателни критерия, използвани от законодателя за определяне на съдържанието на КТД, можем да обобщим, че с КТД може да се извърши:

- първично правно регулиране на въпроси на трудовите отношения; те от своя страна ще служат за нормативна основа и критерий при сключване на индивидуалния трудов договор и установяването в него на права и задължения за работниците и служителите, които са по благоприятни от установените в колективния трудов договор (арг. чл.74 от КТ);
- регулиране на трудовите и осигурителните отношения, които са уредени с диспозитивни разпоредби – обичайно това са норми, установяващи долният (минимален) праг на правата и задълженията, като законодателят е дал възможност страните да уговорят по-благоприятни<sup>103</sup>.

Съгласно разпоредбата на чл.50, ал.2 от КТ колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в КТД, с който работодателят е обвързан. Правилата на чл.66, ал.2 се отнасят за работниците и служителите, които сключват трудови договори при

<sup>103</sup> Такава е например нормата относно максималната дневна и седмична продължителност на работното време (чл.136 от КТ).

наличие на вече сключен КТД и за срока на действие на този колективен трудов договор. Когато с нов КТД или с изменението на действащия се уговарят условия, по-благоприятни от тези в предишния или в изменения КТД, тези условия ще се отнасят само за работниците и служителите, членове на синдикалната организация – страна по договора, и за работниците и служителите, които са се присъединили към сключения от техния работодател КТД при условията на чл.57, ал.2 от КТ.

В КТД намират място въпроси, свързани с условията за реда на формиране и определяне на размера на работната заплата, въпроси на безопасни и здравословни условия на труд; въпроси, свързани с транспортното, комунално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите; други нерешени в предприятието социални въпроси. В зависимост от нивата, на които могат да се сключват, КТД те се делят на следните видове:

- по предприятия;
- по отрасли;
- по браншове;
- по общини.

Страните по КТД на равнище предприятие са работодателят и синдикалната организация. На браншово и отраслово равнище страните са съответните представителни работодателски и синдикални организации. КТД по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

### **12.3. Сключване на колективните трудови договори**

КТД е финалният момент на колективното преговаряне, отразяващ постигнатото съгласие между страните. Процесът на преговаряне е предшестваш и включва взаимосвързани фази на преддоговорни отношения между страните – обсъждане, изготвяне и корекции в съдържанието на бъдещия договор и др. Инициативата за започване на колективното преговаряне принадлежи на синдикалната организация (респ. синдикалните организации, в зависимост от вида и обхвата на колективния трудов договор). Тя обичайно изготвя и представя проект за КТД и заедно със заявление го депозира при съответния работодател (явяващ се насрещна страна по бъдещия КТД).

Правото на синдикалната организация да води преговорите в колективното договаряне е изрично регламентирано в разпоредбата на чл.4, ал.2 от КТ<sup>104</sup>, като насрещно задължение във връзка с това законодателят, чрез текста на чл.52, ал.1, т.1 от КТ, е вменил на работодателя да осигурява информация, необходима на ръководството на синдикалната организация в предприятието за икономическото и финансовото състояние на предприятието. Тази данни са важно условие за изработване на реален проект за КТД. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. В случай че синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва КТД със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове. По българското трудово право едната страна по колективния трудов договор винаги е синдикална организация. Когато в предприятието няма синдикална организация, КТД не се сключва.

Законът задължава отделния работодател, групата работодатели и техните организации да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на КТД, както и да предоставят на представителите на работниците и служителите своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на КТД<sup>105</sup>. За да гарантира изпълнението на това задължение, в ал.2 на чл.52 от КТ законодателят е предвидил, че при неизпълнение на задълженията виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди.

По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на КТД синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си (чл.52, ал.4 от КТ). По готовия проект за КТД се пристъпва към непосредствени преговори между двете страни. Съгласуването на клаузите,

---

<sup>104</sup> Чл.4, ал.22 от КТ. Синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона.

<sup>105</sup> Предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

които да бъдат включени в съдържанието на КТД, обикновено преминава през пътя на взаимни компромиси. Изпълнението на включените разпоредби в КТД трябва да е осигурено финансово и кадрово, т.е. да е съпроводено със съответните разчети и източници за тяхното осъществяване.

Колективното трудово договаряне не е юридическо задължение за синдикалните организации, а е тяхно законово право. Законодателят задължава отделния работодател, групата работодатели и техните организации да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор на съответно равнище. При това те са длъжни да започнат преговори най-късно в едномесечен срок от поканата на ръководството на синдикалната организация.

Преговорите за сключване на нов КТД следва да започнат не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия. Преди изтичане срока на действащия КТД, би трябвало да има сключен нов КТД за последващ период. Това правило има важно значение и за работодателя, тъй като при условията на действащ КТД се осигурява възможност за осъществяване на нормална трудова дейност.

КТД се сключва в писмена форма в три екземпляра – по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда, и се подписва от представителите на страните. Писмената форма е необходима за действителността на КТД. Тази форма е въведена с оглед максимална яснота и сигурност в отношенията между страните.

#### **12.4. Действие на колективните трудови договори**

КТД се смята за сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи. КТД се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. КТД с отраслово и национално значение се вписват в изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилага подписан от страните екземпляр от договора.

При спор относно текста на договора достоверен е регистрираният текст.

Правомощията на инспекцията по труда са технически и се изразяват само във вписването на КТД. Инспекцията по труда няма правомощия от контролен характер, дори когато отделни клаузи на КТД противоречат на действащото законодателство. При констатирана колизия между КТД и императивни разпоредби на действащото трудово законодателство инспекцията може да уведоми страните за отстраняване на противоречията.

КТД влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго. Той може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните, по реда за неговото сключване<sup>106</sup>, като измененията се отразяват в специалния регистър.

При неизпълнение на задълженията по КТД искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото КТД се прилага. Всяка от страните по КТД, както и всеки работник или служител, спрямо когото този договор се прилага, има право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на КТД или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

---

<sup>106</sup> По-подробно за действието на КТД вж. Александров, А. Колективният трудов договор продължава действието си и при промяна на работодателя. // Труд и право, 2008, №10, с. 5 - 10.



## Дял втори

# ОСНОВИ НА ОСИГУРИТЕЛНОТО ПРАВО

---

### Глава тринадесета

#### **Предмет, метод и източници на осигурителното право. Осигурителна система. Видове социално осигуряване**

##### **13.1. Предмет и метод на осигурителното право**

Разглеждано като част от обективната законова система, **осигурителното право се дефинира като комплекс от норми и институти по реализиране на общественото осигуряване.** В посочения смисъл и съставлявайки утвърден в доктрината механизъм за регулиране на взаимоотношения и процеси в системата на осигуряването то се специфицира със самостоятелен предмет и метод на правно регулиране и съответна на последните система от нормативни източници.

Предвид на факта че предмет на правото въобще са т.нар. волеви обществени отношения, в качеството им на взаимовръзки, предполагащи нормативна намеса на определен етап от развитието и реализирането си, то и **предмет на осигурителното право са т.нар. осигурителни правоотношения.** Касае се за вид обществени отношения, възникващи в процеса на реализиране на осигурените социални рискове и касаещи обезпечение на осигурените лица съгласно принципите на равнопоставеност, солидарност и предварително участие.

**Методът на регулиране,** използван от осигурителното право, е специфичен главно с оглед сферата на приложение, но и предвид типа социална взаимовръзка, конструираща ролята на участващите в нея субекти. В този смисъл осигурителното право използва и двата известни в правото метода на регулиране на отношенията – императивен и диспозитивен. Приоритетно използван от осигурителното право е **императивният метод,** при който едната от страните, винаги осигурителен орган, е приоритетна, с преобладаващ комплекс от компетенции и правомощия спрямо насрещната страна – осигурено лице или осигурител. По изключение този отрасъл използва и **диспо-**



**зитивния метод** (наричан още метод на равнопоставените субекти), главно в сферата на допълнителното доброволно обществено, респ. здравно осигуряване, при които правоотношенията между дружеството (пенсионно или застрахователно) и осигуреното лице са изключително договорни и основаващи се на равнопоставеност и доброволност.

### 13.2. Източници на осигурителното право

Терминът „източник на правото” води началото си от римското право, където Дванадесетте таблици са наречени източник или още извор на правото. Доктрината определя това понятие като **волеизявление на компетентен държавен орган, извършено по установения от правото ред и насочено към създаване на правни норми**. Утвърдената и основната класификация на източниците на осигурителното право ги разделя на две категории – вътрешни и международни.

Към категорията **вътрешни източници** се отнасят следните, подредени предвид йерархията на юридическата им сила:

- **Конституция на РБ**, в качеството ѝ на основополагащ принципите на осигуряването, върховен закон, дефиниращ като основни граждански права правото на обществено осигуряване и на социално подпомагане (чл.51,ал.1 и ал.2 от КРБ).

- **Кодекс на социалното осигуряване (КСО)** – базисен и всеобхватен кодифициран акт, регулиращ всички аспекти на осигурителните взаимоотношения и изключващ в посочения смисъл приложението на обикновените закони. Последният урежда изчерпателно осигурителноправните институти (осигурени лица, осигурители, осигурителен стаж, осигурителни вноски), както и основното задължително обществено осигуряване, допълнително задължително и допълнително доброволно пенсионно осигуряване, както и допълнителното осигуряване за безработица.

- **Данъчноосигурителен процесуален кодекс (ДОПК)** – кодифициран процесуален закон, уреждащ процесите по набиране на осигурителни вноски и събираемост на осигурителни задължения.

- **Закон за здравното осигуряване (ЗЗО)** – специален и основен в сферата на посочения вид осигуряване закон, регулиращ в систематика спецификата на посочения вид дейност

- **Подзаконови нормативни актове** – в посочения аспект по – значими в цялостната система подзаконови актове са: Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица; Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски; Наредба за осигурителните каси; Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване; Наредба за медицинската експертиза; Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица; Наредба за пенсиите и осигурителния стаж; Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране.

Особена категория източници на осигурителното право са т.нар. недържавни източници с ненормативен характер, издавани от осигурителните органи или особена категория субекти на осигурителни правоотношения по повод регулиране на специфична осигурително-правна материя. В посочената категория източници се отнасят инструкции и указания по прилагане на нормативни актове, издавани от НОИ, правилници на пенсионноосигурителните дружества, както и Националният рамков договор, сключван между Националната здравноосигурителна каса и съсловните организации на изпълнителите на медицинска помощ.

**Международните източници на осигурителното право** имат специфицирана систематика, налагаща да ги разделим на две основни групи:

- **международно признати актове;**
- **актове на европейското законодателство.**

Към международните актове, ратифицирани и прилагани по съответния ред, следва да отнесем Всеобщата декларация за правата на човека и Международният пакт за икономически, социални и културни права, както и специалните за сферата на осигуряването конвенции на МОТ, по-важни от които са Конвенция №3 за закрилата на майчинството (1919 г.), Конвенция №35 относно осигуровката старост (индустрия и др.) (1933 г.), Конвенция №37 относно осигуровката инвалидност (индустрия и др.) (1933 г.), Конвенция №42 относно обезщетенията при професионални болести (ревизирана) (1934 г.), Конвенция №44 за безработицата (1934 г.).

Към актовете на европейското законодателство се отнасят Евро-

пейската социална харта на Съвета на Европа<sup>107</sup>, Харта на основните права на европейския съюз (2016/С 202/02), Европейският кодекс за социално осигуряване, както и приложимите съгласно принципите за хармонизация и координация на осигурителните системи актове в рамките на ЕС.

На нивото на европейските общности политики основна философия в разбирането на новите ценности на социалния ред се дефинира в **Европейският стълб за социални права**. Разработването му води началото си от речта на председателя на Европейската комисия Жан-Клод Юнкер през 2015 г. „За състоянието на Съюза”, в доразвитие на която на социалната среща на върха за справедливост на заетостта и растежа (Гьотеборг, 17 ноември 2017г.) се подписва Международната институционална прокламация между ЕК, Съвета и ЕП. Предвид това и в становище на Икономическия и социален съвет на тема „Европейският стълб на социалните права и ролята на организираното гражданско общество” (12 март 2018 г.) се определя, че „целта на Европейския стълб на социалните права е да служи като ръководство за ефективна заетост и социални резултати при предприемане на действия в отговор на настоящите и бъдещите предизвикателства, които са пряко насочени към удовлетворяване на основните потребности на хората...“. Европейският стълб на социалните права (ЕССП) съдържа 20 принципа, разпределени в три големи групи: I. Равни възможности и достъп до пазара на труда; II. Справедливи условия на труд; III. Социална закрила и приобщаване. Тези принципи и права обхващат областите на заетостта, социалната закрила, социалното приобщаване, образованието и равните възможности, като са насочени към гражданите на Съюза и към гражданите на трети държави, пребиваващи законно в държави-членки, независимо от техния трудов статус, както и към публичните органи и социалните партньори. Като се има предвид правният характер на стълба, тези принципи и права не са пряко приложими и ще трябва да бъдат превърнати в конкретни действия и/или отделни законодателни актове на съответното ниво.

Стълбът се основава на съществуващото законодателство на

---

<sup>107</sup> В качеството си на международен договор, открит за подписване от държавите-членки на СЕ, Европейската социална харта на Съвета на Европа утвърждава на международноправно ниво основните икономически и социални права, като по този начин допълва Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи.

ниво ЕС и на международно ниво. За него е заимствано по-специално от Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г., Европейската социална харта от 1961 г., ревизираната Европейска социална харта от 1996 г. и Европейския кодекс за социално осигуряване на Съвета на Европа. В принципите са отчетени съответните конвенции, препоръки и свързани протоколи на Международната организация на труда (МОТ) и Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. От друга страна през последните 30 години достиженията на правото на ЕС в социалната област също се развиват в резултат на новите разпоредби в договорите на ЕС, приемането на Хартата на основните права на ЕС, новото законодателство и съдебната практика на съда на ЕС. В по-нови времена, с приемането на целите на ООН за устойчиво развитие за 2030 г., е формулиран нов дневен ред за работа по изкореняване на бедността и по икономическите и социалните измерения и аспектите солидарност и околна среда за устойчивото развитие, осъществявана по балансиран и интегриран начин.

От категорията източници на ниво вторично право и актове с директно приложение, респ. изискващи транспониране на норми в националното законодателство се отнасят Регламент №883/2004 на Европейски парламент и на Съвета за координация на системите за социална сигурност и Регламент №987/2009 на ЕП и на Съвета за установяване процедурата за прилагане на Регламент №883, Директива 79/7/ЕИО на Съвета относно постепенно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване, Директива 2010/41/ЕС на ЕП и на Съвета за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейност в качеството си на самостоятелно заети лица, Директива (ЕС) 2016/2341 на Европейския парламент и на Съвета относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване и др.

## **13.2. Осигурителна система.**

### **Видове социално осигуряване**

Систематизацията на правната уредба, комплексът от норми и институти на осигурителното право установява общественото осигуряване като **законово гарантиран механизъм за обезпечаване**

**на осигурените в случай на невъзможност за получаване и регулярно осигуряване на доходи за издръжка**<sup>108</sup>. В посочения смисъл и по повод авторитетно тълкуване на конституционните разпоредби Конституционния съд (РКС №5 от 29 юни 2000 г. по конституционно дело №4/2000 г.) дефинира общественото осигуряване като „**система за взаимопомощ и солидарност, чрез която се защитава общият интерес, като от набиранияте вноски на всички осигурени се обезпечават материалната защита на изпадналите в нужда членове на общността поради настъпване на определени осигурени рискове**“. Основавайки се на принципите на солидарност, всеобщност и равнопоставеност, тя следва да гарантира различни по естеството си форми за обезпечаване на осигурения в хипотези на реализирани социални рискове, признати и покрити като осигурителен случай<sup>109</sup>.

В теоретичен аспект могат да бъдат разграничени отделни **видове осигуряване**, специфицирани предвид характера на осигурителните правоотношения, кръга на относимите субекти, характера на осигурените рискове, както и с оглед изискването за задължителност и контрибутивност. Тези видове са както следва:

**1. Задължително (държавно) обществено осигуряване** – до-сежно рисковете обща болест, трудова злополука, професионална болест, майчинство, безработица, старост и смърт. Задължителното обществено осигуряване е базисно за кръга задължително осигурени лица и предоставя осигурителни обезпечения в хипотези на временна неработоспособност, временна намалена работоспособност, инвалидност, майчинство, старост, безработица и смърт. Нормативно предвидено е ДОО да се основава на следните принципи – задължителност и всеобщност на осигуряването, солидарност и равнопоставеност на осигурените лица, социален диалог при управлението на осигурителната система и фондова организация на осигурителните средства.

**2. Допълнително социално осигуряване, включващо следните подсистеми:** а) допълнителното задължително пенсионно осигуряване при рисковете старост и смърт; б) допълнителното добро-

---

<sup>108</sup> Вж. още Благойчева, Х. Влияние на социалното осигуряване за редуциране на бедността. Свищов: Народностопански архив, книга 4, 2012, с. 37-52.

<sup>109</sup> Вж. още Благойчева, Х. Влияние на миграцията за финансовата устойчивост на социалноосигурителната система в дългосрочен аспект. // Известия, №1, 2010, с. 70 - 77.

волно пенсионно осигуряване при рисковете старост, инвалидност и смърт или във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми – при риска старост; в) допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация.

В рамките на посочената и основна нормативна класификация в теорията се диференцират две подсистеми на обществено, респ. социално осигуряване – **краткосрочно и пенсионно** (дългосрочно). Краткосрочното обществено осигуряване е подсистема на държавното обществено осигуряване, при която на осигурените лица се предоставят материални обезпечения в случаи на временна невъзможност да реализират трудови доходи. Типичните негови белези и характеристики, отличаващи го от другите подсистеми на осигурителната система, могат да бъдат сведени до следните: 1) пряко свързано е и касае случаите на временна неработоспособност, като състояние на невъзможност осигуреният да изпълнява трудовите си задължения, която съществува в рамките на определени или определяеми периоди и се очаква да бъде преодоляна; 2) неработоспособността е следствие от рисковете обща болест, респ. приравнените на нея рискове, майчинство, трудова злополука и професионална болест; 3) превръща осигуреното лице в доминант на осигурителното правоотношение, на когото се дължат осигурителни обезщетения до настъпване на възстановяване на работоспособността, установяване на трайна неработоспособност или смърт.

Пенсионното (дългосрочно) осигуряване е трайно установен нормативен механизъм за престиране на дългосрочни материални престации, дължими най-често, но не винаги, в случаи на трайно установена неработоспособност.

**3. Здравно осигуряване** – свързано е с рисковете обща болест, бременност, раждане и аборт, то е легално дефинирано в съответния му нормативен акт – Закон за здравното осигуряване – като „дейност по набирането на здравноосигурителни вноски и премии, управлението на набраните средства и тяхното разходване за закупуване на здравни дейности, услуги и заплащане на стоки, предвидени в закона, в националните рамкови договори и в застрахователните договори“ (чл.1, ал.2 от ЗЗО). Здравното осигуряване бива два вида – **задължително и доброволно**.

## Глава четиринадесета

### Осигурителни правоотношения – понятие, елементи и видове

#### 14.1. Осигурителни правоотношения – правна същност, характеристика и елементи

Осигурителното правоотношение е **вид обществено отношение, възникващо и развиващо се в процесите по набиране на осигурителни вноски и реализиране на осигурените социални рискове, което касае обезпечение на осигурените лица съгласно принципите на контрибутивност, равнопоставеност и солидарност**. В посочения смисъл типични за него следните белези:

1) винаги възниква в процеса на набиране на средства в осигурителните фондове, както и в процеса на тяхното разходване; 2) касае отношения по материално обезпечение на осигурените лица в случаите на реализирани спрямо тях социални рискове.

Типичното осигурително правоотношение съдържа в себе си четири основни елемента: **основание за възникване, обект, страни и съдържание**.

Основанията за възникване на правоотношението са, от една страна, правопораждащи юридически факти, най-често от категорията на юридическите събития (напр. раждане, бременност, смърт, обща болест), за които се твърди, че притежават екстензивен, преобразуващ и правопроменящ относно правната сфера на осигурения характер. От друга страна, пораждането, развитието и прекратяването на правоотношението често настъпва **екс леге**, по силата на нормата или предвид конкретно и специфицирано договорно основание по предоставяне на допълнителни услуги по осигуряване и здравно обслужване. В този смисъл и предвид делението на осигурителните правоотношения на два основни вида различаваме два вида основания за възникване на правоотношението:

- **при правоотношенията по набиране и превеждане в осигурителните фондове на дължими осигурителни вноски** – основания за възникване са заетост по трудово или служебно правоотношение или договори за допълнително или доброволно осигуряване;

- при правоотношения по разходването на средства от фондовете предвид обезпечаване на осигурените лица – най-чести основания са обективирани юридически събития (неработоспособност, бременност, безработица, смърт), настъпващи извън или независимо от волята на понасящия ги осигурен.

**Обект** на осигурителните правоотношения са определени материални престации, за които е типично дефинирането им на две основни нива, отчитащи типа, характера и същността на конкретното осигурително правоотношение. В този смисъл досежно правоотношения по акумулиране на средства в осигурителните фондове такъв обект се явява (респ. анализира и изучава) съответната осигурителна вноска, а при осигурителните правоотношения по разходване на средствата за обществено осигуряване това са осигурителните обезпечения, съответно обезщетенията, пенсиите, социалните помощи и др.

От гледна точка на своя обект осигурителното правоотношение се характеризира като вид продължаващо правоотношение, касаещо многократно изпълнение във времето на дължимо и изискуемо поведение на задължения субект, респ. поетапност и регулярност по престиране на обезпечения от осигурителния орган до момента на правопрекратяващия основнието за получаването им юридически факт.

**Страни по правоотношението** са определена, посочена от осигурителното законодателство, категория физически и юридически лица, съответно институции и корпоративни образувания, ангажирани като активни в процесите по набиране и разпределение на осигурителни престации и представляващи най-общо титуляри на осигурителните права и задължения. В частност това са **осигурителят, осигуреният и осигурителният орган**.

Съдържание на осигурителното правоотношение са осигурителните права и задължения на участващите в него субекти. Съставлявайки и развивайки се в единен комплекс, те са винаги насрещни и взаимни, като предвид тази своя функционалност определят и характера на правоотношението като сложно, комплексно и многостранно.

## 14.2. Видове осигурителни правоотношения

Утвърдената в теорията класификация, основаваща се на различни критерии, различава няколко по-важни видове осигурителни



правоотношения:

**1. Предвид характера на правата и задълженията се различават:**

- **Материални правоотношения** – имащи за съдържание защитавани от осигурителното законодателство и дължими в хипотези на реализиран риск права и задължения.

- **Процесуални правоотношения** – касаещи както конкретни процедури за реализация на материални права и задължения, така също и отделни етапи на административния осигурителен процес (процедури по обжалване, пенсионно производство, осигурителни спорове и т.н.).

**2. С оглед характера на осигуряването съществуват:**

- **Правоотношения по задължителното обществено осигуряване** – основно и допълнително.

- **Правоотношения по доброволното обществено осигуряване.**

- **Здравноосигурителни правоотношения.**

- **Пенсионни правоотношения.**

**3. На ниво материална престация, като форма на обект, осигурителните правоотношения биват:**

- **Правоотношения по акумулиране на средства за общественото осигуряване.**

- **Правоотношения по разходване на средствата за общественото осигуряване.**

**4. Предвид периода на дължимост на осигурителната престация се различават:**

- **Правоотношения по краткосрочно обществено осигуряване.**

- **Пенсионноосигурителни правоотношения.**

**5. От гледна точка субектите по правоотношението разграничаваме:**

- **Правоотношение между осигурителния орган и осигурителя (респ. самоосигуряващия се, когато той действа в качеството на осигурител за самия себе си).**

- **Правоотношение между осигурителния орган и осигурено лице (респ. самоосигуряващия се, когато той е в качеството си на осигурено лице).**

В посочения смисъл винаги следва да се има предвид, че осигу-

**реният и осигурителят никога не влизат в правоотношение помежду си, т.е. едната страна на осигурителното правоотношение е винаги осигурителен орган.**

## Глава петнадесета

### Субекти на осигурителните правоотношения – осигурени лица, осигурители, осигурителни органи

#### 15.1. Осигурени лица – понятие и видове

**Осигурени** са физическите лица, които съставляват кръга на прилагане на социалното осигуряване и са активни носители на осигурителни права и задължения.

Съгласно легалната дефиниция на КСО (§1, т.3 от ДР) **осигурено лице е физическо лице, което извършва трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване и за което са внесени или дължими осигурителни вноски.**

Самоосигуряващите се лица се смятат за осигурени за времето, през което са внесени дължимите осигурителни вноски. Използвайки критерия за характера на осигуряването уредбата разделя осигурените лица на две големи групи – **задължително осигурени и доброволно осигурени.**

Задължително осигурените лица са активни носители на задължение за престоиране на вноски, настъпващо *ex lege* и независимо от волята на субекта. Основание за конституирането им е наличие на формално или започнало изпълнение на дейност по трудово или служебно правоотношение, респ. дейност по обезпечаване на регулярни доходи за издръжка. В този смисъл, а и предвид обема на осигурените рискове, КСО (чл.4, ал.1-10) въвежда следните **групи задължително осигурени лица:**

1. Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица.

2. Задължително осигурени за инвалидност, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест.

3. Задължително осигурени за инвалидност поради общо забо-

ляване, старост и смърт<sup>110</sup>.

**Към категорията задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица се отнасят следните лица:**

1. Работниците и служителите, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране. От категорията нормата изрично изключва лицата, включени в програмите за насърчаване на заетостта и за подкрепа на майчинството, които не се осигуряват за безработица.

2. Държавните служители по Закона за държавния служител – в частност това са две категории лица, дефинирани по специалния закон. Към първата се отнася всяко лице, което по силата на административен акт за назначаване заема платена щатна длъжност в държавната администрация и подпомага орган на държавната власт при осъществяване на неговите правомощия (чл.2, ал.1 от ЗДС). Втората категория служители са тези, на които специален закон предоставя статут на държавен служител.

3. Съдиите, прокурорите, следователите, държавните съдебни изпълнители, съдиите по вписванията и съдебните служители, членовете на Висшия съдебен съвет, инспекторите в инспектората към Висшия съдебен съвет, както и кандидатите за младши съдии, младши прокурори и младши следователи по Закона за съдебната власт.

4. Военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, резервистите на активна служба по Закона за резерва на 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“, по Закона за държавна агенция „Разузнаване“ и по Закона за специалните разузнавателни средства, офицерите и сержантите по Закона за Националната служба за охрана, служителите в главна ди-

---

<sup>110</sup> Повече виж Йолова, Г. Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. // Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. „Хуманитарни науки“, 2018, №1, с. 22 - 26; Йолова, Г. Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. // Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения. Сборник доклади от международно научна конференция, т. 1. Варна: Наука и икономика, 2015, с. 33 - 38.

рекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи.

Лицата от последните три категории теорията обединява под термина „служители по властническо правоотношение“, типично за който е еднаквият режим по дължимост на осигурителните вноски, обхват на осигуряването и статут, респ. качество на осигурителя.

5. Членовете на кооперации, упражняващи трудова дейност и получаващи възнаграждение в кооперацията. Препратка на нормата изрично уточнява, че членовете на кооперации, работещи без трудови правоотношения в същите, не се осигуряват за безработица.

6. Управителите и прокуристите на търговски дружества и на еднолични търговци и на техните клонове, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контролорите на търговски дружества, синдиците и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на непersonифицирани дружества и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от Търговския закон, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон.

7. Лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи доходи на изборни длъжности.

8. Служителите с духовно звание от Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията.

**Задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест са работниците и служителите, наети на работа с едnodневен трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ<sup>111</sup>.**

**Към категорията на задължително осигурените за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт, определени още като самоосигуряващи се, са включени следните лица:**

1. лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия

---

<sup>111</sup> Повече по въпроса за същността и спецификата на осигуряване на тази категория субекти виж Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. // Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж. Сборник с доклади от Национална кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2018, с. 172-184.

и/или занаятчийска дейност – в частност определени като извършващи професионална или трудова дейност за собствена сметка и на собствен риск;

2. лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества и физическите лица – членове на неперсонифицирани дружества, както и лице, което е търговец по смисъла на Търговския закон, но не е регистрирано като едноличен търговец по аргумент и препратка към чл.26, ал.7 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица;

3. регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители – в частност и по смисъла на специалния закон – физически лица, които произвеждат растителна и/или животинска продукция, предназначена за продажба, и са регистрирани по установения ред;

4. лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, след намаляването му с нормативно признатите разходи, ако не са осигурени на друго основание през съответния месец;

5. лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, които са осигурени на друго основание през съответния месец, независимо от размера на полученото възнаграждение.

С решение на КС (РКС №5 от 2000 г.) от обхвата на задължително осигурените лица изрично се изключват работещите пенсионери, както и докторанти, неосигурени за пенсия на друго основание.

Втората, специфична категория осигурени лица са **доброволно осигуряващите се**. Тази категория обхваща от една страна задължително осигурени лица, разширяващи доброволно обема на осигурените спрямо себе си рискове, а от друга – касае субекти с изключителна доброволност в осигуряването, които принципно и предвид съответни факти (напр. пенсиониране) са освободени от задължение за привеждане на осигурителни вноски.

Към категорията доброволно осигурените са включени следните лица:

1. упражняващи свободни професии или трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества, физически лица – членове на неперсонифицирани дружества и лицата, които се облагат по реда на чл.26, ал.7 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, както и регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители – тези лица могат да се

осигуряват допълнително и изцяло доброволно единствено за рисковете общо заболяване и майчинство;

2. лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник – единствено за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и то върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване;

3. съпругът/ата на дългосрочно командирован служител в дипломатическа служба по време на задграничния мандат за времето, през което е пребивавал в чужбина по време на задграничния му мандат – може да се осигурява по свое желание и за своя сметка за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, ако не е осигурен/осигурена на друго основание или по законодателството на приемащата държава съгласно действащ международен договор, по който Република България е страна, или европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност;

4. съпругът/ата на лицата, упражняващи свободни професии и/или занаятчийска дейност, или регистрирани земеделски стопани, или производители, когато с тяхно съгласие участват в упражняваната от тях трудова дейност – по свое желание и за своя сметка, ако не са осигурени по друг ред, за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, съответно върху минималния осигурителен доход за регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

Общ е принципът, че в случай, че на упражняващите свободни професии или занаятчийска дейност, едноличните търговци, съответно собствениците или съдружниците в търговски дружества, физическите лица – членове на непersonифицирани дружества и лицата, които се облагат по реда на чл.26, ал.7 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводителите, както и на полагащите труд без трудово правоотношение, е отпусната пенсия, те се осигуряват единствено по свое желание.

Във всички случаи редът за осигуряване на самоосигуряващите се лица, на лицата, работещи без трудово или служебно правоотношение и на лицата, изпратени на работа в чужбина от български работодател, или с посредничество на българска организация, се урежда от МС съвет по предложение на НОИ.

Специфична категория осигурени лица са т.нар. **морски лица**. Като морско лице се дефинира (§1, т.5а от КСО) всяко **физическо лице, което заема длъжност по трудово правоотношение като член на екипажа на морски кораб, вписан в регистъра на корабите на държава-членка на Европейския съюз, независимо дали се намира на брега или на борда на кораба, притежава свидетелство за правоспособност и свидетелство за допълнителна, и/или специална подготовка, придобито по реда на наредбата по чл. 87, ал. 1 от Кодекса на търговското корабоплаване.**

Морските лица задължително се осигуряват, но изцяло за своя сметка за рисковете общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест върху избран месечен осигурителен доход между минималния и максималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Същевременно тези лица доброволно могат да се осигуряват изцяло за своя сметка и за безработица върху избрания месечен осигурителен доход в границите на минималния и максималния размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. В случай че морските лица получават доходи и от други дейности, осигурителните вноски се внасят върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход.

Видно е, че морските лица формират специфична категория осигурени лица – от една страна, са задължително осигурени за всички рискове за собствена сметка и на собствен риск извън общата логика на въвеждане и установяване на принципите при осигуряване на самоосигуряващите се лица и едновременно с това – доброволно осигурени, но единствено и само за безработица, като очертаващи и обхващащи по посочения ред максимално пълен обхват на осигуреност и социално обезпечаване. По посочения начин, в случай и на добро-



волно осигуряване за безработица, морските лица са единствените самоосигуряващи се с възможен максимален обем на осигуреност, уеднаквен изцяло с работещите по трудови или служебни правоотношения.

## 15.2. Осигурители – понятие и видове

По легална дефиниция на чл.5 от КСО „осигурител е всяко физическо лице, юридическо лице или неперсонифицирано дружество, както и други организации, които имат задължение по закон да внасят осигурителни вноски за други физически лица“. Касае се за специфична предвид вида си категория субекти, поемащи императивно и екс леге задължение по набиране на осигурителни средства за сметка на други, упражняващи трудова дейност лица.

От друга страна, като осигурител се приема и **самоосигуряващото се лице, в качеството му на физическо лице, което е длъжно да внася осигурителни вноски за своя сметка.**

В посочения смисъл се различават **два вида осигурители:**

- осигурители, набиращи осигурителни вноски за други физически лица;

- осигурители, внасящи осигурителни вноски за самите себе си.

Към първата категория, предвид насрещните, престиращи работна сила и явяващи се осигурени лица, отнасяме следните осигурители:

**1. Работодатели** – досежно работещите по трудови правоотношения и работници и служители с краткотрайно трудова заетост.

**2. Кооперации** – по отношение член-кооператорите и лицата нечленове, работещи в и получаващи трудово възнаграждение в кооперацията.

**3. Търговски дружества** – по отношение на изпълнителите по договори за управление и контрол, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети, контролърите на търговски дружества, синдиките и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества.

**4. Органи на регистрирани вероизповедания** – спрямо служители с духовно звание.

**5. Държавата** – по отношение на лицата, работещи по властническо правоотношение. Осигуряването тук е за сметка на републи-

канския бюджет, съответно за сметка на съответните бюджети.

Към **самоосигуряващите се**, в качеството им на осигурител за собствена сметка, следва да отнесем лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, изпратени на работа в чужбина, съпрузи на дългосрочно командировани, съпрузи на лица, упражняващи свободна професия или регистрирани производители, лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества и физическите лица – членове на неперсонифицирани дружества, регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители, лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, както и морските лица.

Регистрацията на осигурителите и самоосигуряващите се лица в НОИ се извършва служебно, въз основа на данните в регистъра и базите данни на НАП по чл. 80 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

Задължение на осигурителите, осигурителните каси, самоосигуряващите се лица и работодателите е периодично да представят в НАП данни за:

1. осигурителния доход, осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване, „Учителския пенсионен фонд“, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ и изплатените суми от фонда, осигурителните плащания, осигурителния стаж и облагаемия доход по Закона за данъците върху доходите на физическите лица – поотделно за всяко лице, подлежащо на осигуряване;

2. декларация за сумите за дължими осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, „Учителския пенсионен фонд“, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ и данък по Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Тези данни се използват за изчисляване и отпускане на пенсията, паричните обезщетения и помощите. Съдържанието, сроковете, начинът и редът за подаване и съхраняване на декларациите се определят с наредба, издадена от министъра на финансите.

В тежест на осигурителя са и следните, вменени му по закон,

задължения:

1. да съхранява за срок от 50 години, считано от 1 януари на отчетния период, следващ отчетния период, за който се отнасят, ведомости за заплати, трудови договори, допълнителни споразумения, заповеди за назначаване, допълнителни споразумения/заповеди за преназначаване, заповеди за ползван неплатен отпуск общо над 30 работни дни в една календарна година, заповеди за прекратяване на трудови или служебни правоотношения;

2. по искане на осигурено лице или негов представител да издава безплатно, в 14-дневен срок, документи за осигурителен стаж и/или осигурителен доход, и/или категория труд за периоди преди 1 януари 2000 г.;

3. по искане на съответните длъжностните лица да издава безплатно, в 14-дневен срок, документи за осигурителен стаж и/или осигурителен доход, и/или категория труд на осигурени при него лица, както и да удостоверява факти и обстоятелства, свързани с такива документи;

4. до 25-о число на месеца, следващ месеца на прекратяване на осигуряването, да представи на НОИ документ, удостоверяващ продължителността на осигурителния стаж от първа и/или втора категория труд, придобит при него от лицето.

При прекратяване на дейността на осигурителите, които нямат правопреемник, горепосочените документи, както и неполучените от осигурените лица трудови книжки, издадени удостоверения за трудов/осигурителен стаж и осигурителен доход и други съхранени от осигурителите документи, въз основа на които може да се установи осигурителен стаж и/или осигурителен доход, и/или категория труд, се предават в съответното териториално поделение на НОИ въз основа на писмено заявление.

### **15.3. Осигурителен орган – понятие и видове осигурителни органи**

**Осигурителен орган е публична или частна институция, на която е възложено провеждане на общественото осигуряване посредством управление на средствата по осигурителните фондове и тяхното разходване с цел материално обезпечение на осигурените лица. Както основателно в теорията се акцентира, за осигури-**

телния орган са типични три основни характеристики:

1. винаги е насрещна страна на осигурителното правоотношение по реализиране на осигуряването;

2. явява се обединяващ елемент на функционално свързаните правоотношения по набиране и разходване на осигурителни средства;

3. поема цената на реализирания осигурителен случай като дължи осигурителни плащания.

С оглед характера и вида на осигуряването различаваме два вида осигурителни органи – **публични и частни**.

Публичен осигурителен орган в сферата на задължителното обществено осигуряване е Националният осигурителен институт (НОИ). НОИ е самостоятелно юридическо лице със седалище в София, което провежда осигуряването чрез следните функции: 1. изпълнява бюджета на държавното обществено осигуряване; 2. установява и събира вземанията на държавното обществено осигуряване от неправилно извършени осигурителни разходи; 3. осъществява контрол по спазване на осигурителното законодателство във връзка с възложените му дейности; 4. организира дейността по установяване на административни нарушения и административни наказания; 5. извършва плащането на пенсиите, обезщетенията и помощите по този кодекс, както и на гарантираните вземания по Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя; 6. поддържа информационна система за осигурените лица, осигурителите и самоосигуряващите се лица въз основа на данните, предоставени от НАП, и за трудовите злополуки и професионалните болести; 7. осъществява дейност по подготовка и прилагане на международни договори в областта на държавното обществено осигуряване; 8. издава информационен бюлетин и поддържа информационна система за изплащаните пенсии, обезщетения и помощи по този кодекс и за гарантираните вземания по Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите; 9. сключва договори за предоставяне на информация, информационни продукти за обработване на информация и за дейности по социалното осигуряване; 10. създава и поддържа електронен регистър на болничните листове и решенията по обжалването им; 11. уведомява лицата не по-късно от 6 месеца преди да навършат възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на които не е отпусната пенсия

за осигурителен стаж и възраст, за условията, при които могат да се пенсионира през следващата календарна година; 12. издава персонален идентификационен код за електронна идентификация и достъп до електронните административни услуги, предоставяни от НОИ; 13. води регистър на лицата, прехвърлили средства от българска пенсионна схема към пенсионна схема на ЕС, на Европейската централна банка или на Европейската инвестиционна банка.

Органи на управление на НОИ са **надзорният съвет, управителят и подуправителят**.

Надзорният съвет на НОИ е колективен орган с четиригодишен мандат и се състои от по един представител на всяка от представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, признати съгласно КТ, и равен на тях брой представители, определени от МС, един от които задължително е заместник-изпълнителен директор на НАП.

**Управителят и подуправителят** на НОИ се избират от Народното събрание за срок четири години. Управителят на НОИ действа от името на института, организира и ръководи дейността му и го представлява пред всички физически и юридически лица в страната и в чужбина. При отсъствие на управителя неговите функции се изпълняват от подуправителя, който може да изпълнява функции, които са му изрично възложени от управителя.

Публичен осигурителен орган в сферата на здравното осигуряване е **Националната здравноосигурителна каса (НЗОК)**. НЗОК е юридическо лице със седалище София и с предмет на дейност – осъществяване на задължителното здравно осигуряване. Органи на управление на НЗОК са **надзорният съвет и управителят**. Надзорният съвет на НЗОК се избира за срок от пет години и се състои от деветима членове – един представител на представителните организации за защита правата на пациентите, двама представители на представителните организации на работниците и служителите, двама представители на представителните организации на работодателите и четирима представители на държавата, един от които е изпълнителният директор на НАП. Управителят на НЗОК се избира от Народното събрание по предложение на парламентарните групи за мандат от пет години.

НЗОК се състои от централно управление, районни здравноосигурителни каси и поделения на районните здравноосигурителни

каси. Седалищата на районните здравноосигурителни каси се определят съгласно списък, приет от МС, а седалищата на техните подразделения се определят със заповед на управителя на НЗОК.

**Частни осигурителни органи са пенсионноосигурителните дружества по осъществяване на допълнително задължително и допълнително доброволно пенсионно осигуряване.** Пенсионноосигурителните дружества по допълнителното задължително пенсионно осигуряване са акционерни дружества, регистрирани по ТЗ след предварителна лицензия от Комисията по финансов надзор и с единствено възможен предмет на дейност – участие в осъществяването на допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Изрично дефинирана е и целта на тяхното създаване – учредяване и управление на пенсионноосигурителни фондове при императивност на принципа да учредяват и да управляват само един универсален и един професионален пенсионен фонд.

Субекти, провеждащи допълнителното доброволно осигуряване, са пенсионноосигурителни дружества за допълнително доброволно осигуряване и съответните им фондове. Пенсионноосигурителните дружества се учредяват и лицензират по ред, аналогичен на дружествата по допълнително задължително пенсионно осигуряване и с цел управление на доброволни пенсионни фондове. Последните изпълняват ролята на осигурителен орган относно осигурените лица и осигурителите в доброволното пенсионно осигуряване.

Доброволните пенсионно осигурителни фондове се учредяват и управляват от лицензирани пенсионноосигурителни дружества с решение на общото събрание на пенсионноосигурителното дружество, за неопределен срок и при спазване на изискването едно пенсионноосигурително дружество да може да учредява и да управлява един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по т.нар. професионални схеми. Разрешение за управление на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми се издава от заместник-председателя на Комисията по финансов надзор и се вписва в окръжния съд в шестмесечен срок от получаването му.

## Глава шестнадесета

### Осигурителни вноски и осигурителен доход. Осигурителен стаж

#### 16.1. Осигурителна вноска – понятие и същност. Ред за внасяне на осигурителни вноски

Осигурителната вноска е **парична вноска във фондовете на осигуряването, целяща набиране на средства за изплащане на осигурителни обезпечения**. Тя може да бъде разгледана в три основни аспекта: 1) като средство за попълване на осигурителните фондове, постъпващо в тях поетапно и периодично; 2) като задължение на определени категории лица, изпълнението на което им придава качество на осигурени; 3) като стойност, респ. цена на реализирания социален риск, на нивото на която той се прехвърля като тежест от осигурителя, съответно самоосигуряващия се, към осигурителната система.

Предвид определянето на същността на осигурителната вноска се налага да поставим акцент върху няколко типични нейни белега:

- характерът ѝ на плащане, дължимо месечно, поетапно и периодично;

- изчисляването ѝ в процент от осигурителния доход на лицето;

- определяне на размера на вноските ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, респ. Закона за бюджета на НЗОК, като принципът на определянето им е съобразно обхвата, тежестта и честотата на настъпване на рисковете, за които лицето е осигурено;

- уеднаквяване с публичните вземания на режим на събираемост, видно от единната и за двете кодифицирана процесуална уредба (Данъчноосигурителен процесуален кодекс);

- привеждане на набраните вноски в обособените предвид риска осигурителни фондове („Пенсии”, „Пенсии за лицата по чл.69”, „Пенсии, несвързани с трудова дейност”, „Общо заболяване и майчинство”, „Безработица”, „Трудова злополука и професионална болест”, Учителски пенсионен фонд), което изключва набирането ѝ във вид на обща и сборна месечна сума.

**Субекти, длъжащи осигурителни вноски**, са: 1) осигурените лица; 2) осигурителите – в съответно процентно съотношение спрямо рисковете майчинство, старост и безработица и изцяло за своя сметка досежно рисковете трудова злополука и професионална болест; 3) самоосигуряващите се – изцяло за своя сметка и относно свързаните с осигуряването им рискове; 4) държавата – по отношение на лицата, изпълняващи властнически функции и осигуряващи се за сметка на съответните бюджети.

Както вече се спомена, **размерите на осигурителните вноски** са винаги в процент от месечния осигурителен доход на осигуреното лице, ставките на които се определят ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и при общия критерий, съответно принцип – **брой, тежест и честота на настъпване на обхванатите социални рискове, свързани със съответната категория осигурено лице.**

Предвид последните актуализации на нормата (чл.6 от КСО) и към настоящия момент размерите на осигурителните вноски са както следва:

1. за **фонд „Пенсии“ за лицата, родени преди 1 януари 1960 г.:** а) 19,8 на сто, а за работещите при условията на I или II категория труд – 20,8 на сто; б) 60,8 на сто за лицата по чл. 69 (военослужещи и държавни служители);

2. за **фонд „Пенсии“ за лицата, родени след 31 декември 1959 г.:** а) 14,8 на сто, а за работещите при условията на I или II категория труд и за лицата по чл.69а – 15,8 на сто; б) 55,8 на сто за лицата по чл.69, като за служители в Националната разузнавателна служба, служба „Военна информация“ на Министерството на отбраната и държавна агенция „Национална сигурност“ осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ се увеличава с 5 процентни пункта.

При това осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ е предвидено да се увеличава от 1 януари 2018 г. – с 1 процентен пункт, от който 0,56 за сметка на осигурителя и 0,44 за сметка на осигуреното лице.

3. 3,5 на сто за **фонд „Общо заболяване и майчинство“;**

4. едно на сто за **фонд „Безработица“;**

5. от 0,4 до 1,1 на сто за фонд **„Трудова злополука и професионална болест“**, определени със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година по групи основни икономически дейности.



Осигурителната вноска за Учителския пенсионен фонд е в размер 4,3 на сто и е изцяло за сметка на осигурителя.

Осигурителните вноски се **внасят** от работодателите, осигурителите, самоосигуряващите се лица и осигурителните каси по съответната сметка на компетентната териториална дирекция на НАП чрез съответните банки, лицензиран пощенски оператор или подразделенията им като ползват единния идентификационен код. Осигурителите, които нямат банкова сметка, внасят осигурителните вноски в брой в банките и в пощенските клонове и станции.

Осигурителните вноски се дължат за всеки месец поотделно, при забрана да се удържат от авансовите плащания и в рамките на следните по-важни **срокове**:

1) Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за задължително осигурените лица се внасят от осигурителите до 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът. Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване, които са за сметка на осигурителите, се внасят едновременно с изплащането на дължимото възнаграждение или на част от него.

2) Върху допълнителни доходи от трудова дейност осигурителните вноски за месеца, през който е положен трудът, се внасят от осигурителите до 25-то число на месеца, следващ месеца на начисляването или изплащането на доходите.

3) Осигурителните вноски за самоосигуряващите се лица се внасят лично или чрез осигурителни каси до 25-то число на месеца, следващ месеца, за който се дължат. При наличие на няколко публични задължения самоосигуряващите се лица заявяват по ред, определен с наредбата, кои задължения за осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване погасяват.

4) Осигурителните вноски за лицата, които работят без трудово правоотношение, се внасят от осигурителя до 25-то число на месеца, следващ месеца на изплащане на възнаграждението.

5) Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за лицата с едnodневни трудови договори по чл.114а, ал.1 от КТ се внасят авансово върху не по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход по основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година.

6) Осигурителните вноски за специфични периоди, касаещи

осигурителен стаж, се внасят както следва: до 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е влязъл в сила актът за установяване на незаконното недопускане или отстраняване от работа, а при възстановяване на работа по реда, определен в специални закони, до 25-то число на месеца, следващ месеца на възстановяването; до 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е влязъл в сила актът, с който се признава незаконността на уволнението от съответния компетентен орган; до 25-то число на месеца, следващ месеца, за който се полага обезщетение на трудоустроено лице, на което не е предоставена подходяща работа; до 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е изплатено обезщетението за оставане без работа.

Осигурителните вноски постъпват диференцирано в изградени на разходно-покривен принцип и управлявани от НОИ фондове: „Трудова злополука и професионална болест“, „Общо заболяване и майчинство“, „Пенсии“, „Пенсии, несвързани с трудова дейност“, „Пенсии, за лицата по чл.69“ и фонд „Безработица“, Учителски пенсионен фонд.

В качеството си на вид публични вземания и задълженията за вноска към осигуряването подлежат **на разсрочване**. Разсрочването е допустимо по искане на длъжника към държавното обществено осигуряване за вземанията, установявани и събирани от НОИ. Последното се допуска, когато се установи, че наличните парични

средства на длъжника не са достатъчни за погасяване на задълженията му към фондовете на държавното обществено осигуряване, но след преценка на дейността му може да се направи обосновано предположение, че затрудненията са временни и при разсрочване на задълженията длъжникът ще може да се издължи и да заплаща текущите задължения към фондовете на държавното обществено осигуряване и другите публични задължения. Разсрочване не се разрешава по отношение на търговец, за когото има решение за прекратяване с ликвидация, или за когото е открито производство по несъстоятелност, както и след като бъде определен начинът на продажба по чл.238 от ДОПК.

Когато искането за разсрочване е направено от физическо лице, към него се прилага декларация за доходите му през последните 12 месеца преди календарния месец, в който е направено искането.

Решението за разсрочване се издава от следните субекти:

1. **ръководителя на териториалното поделение на НОИ** – за

задължения до 10 000 лв. за срок до една година, а за задължения на регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители – за срок до две години;

2. **управителя на НОИ** – за задължения от 10 000 до 100 000 лв. за срок до 3 години, а за задължения на регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители – за срок до 5 години;

3. **Надзорния съвет на НОИ** – за задължения над 100 000 лв. за срок до 3 години, а за задължения на регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители – за срок до 5 години.

С разрешението се определят крайният срок, погасителните вноски и други условия, в това число последиците от неспазването им. За периода на разсрочването спира да тече давността за вземанията на държавното обществено осигуряване и длъжникът дължи лихвата върху вземанията на НОИ.

Отказът за разсрочване или отсрочване на задължения по принцип не подлежи на обжалване, като изключение е допустимо единствено по отношение на регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители, които могат да обжалват акта по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

Предвид технологично улесняване по набиране и привеждане на осигурителните вноски е законово допустимо формирането на т.нар. **осигурителни каси**, подлежащи на регистрация в ТП на НАП. Осигурителни каси могат да се образуват от осигурителите, самоосигуряващите се лица и лицата по чл.4, ал.9 (съпрузи на лица, упражняващи свободни професии или занаятчийска дейност, регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители). В този смисъл е и предвидено осигурители, които са членове на осигурителните каси и имат наети на работа до петдесет работници или служители, да могат да провеждат тяхното осигуряване, както и осигуряването на лицата, работещи при тях без трудово правоотношение, чрез съответните каси.

**Без да имат качество на осигурител или осигурителен орган**, осигурителните каси улесняват технически и организационно процесите по набиране и привеждане на вноски, в такъв смисъл се определят като междинно звено между осигурителите и осигурителния орган. Осигурителните каси провеждат осигуряването на своите членове, като събират и превеждат в законоустановените срокове дължимите осигурителни вноски за държавното обществено осигу-

ряване, за допълнителното задължително пенсионно осигуряване, за здравното осигуряване и вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ по съответните сметки на НАП.

В компетентност и задължение на касите е и да представят в съответното териториално поделение на НОИ необходимите документи за изплащане на паричните обезщетения и помощите от държавното обществено осигуряване, както и да оформят и съхраняват документите, свързани с осигуряването на членовете на касата.

## 16.2. Осигурителен доход – понятие, елементи и размер

В качеството си на базисен осигурителноправен институт осигурителният доход е легално определен в чл.6, ал.2 от КСО като **доход, включващ всички възнаграждения, включително начислените и неизплатените или неначислените и други доходи от трудова дейност на осигуреното лице**. Доходът е винаги месечен и представлява сбор от всички възнаграждения и други доходи от трудова дейност на осигуреното лице. Единствено за три категории лица:

1. работниците и служителите;
2. управителите и прокуристите на търговски дружества, на еднолични търговци, на техните клонове и на клоновете на чуждестранни юридически лица, членовете на съвети на директорите, на управителни и надзорни съвети и контролорите на търговски дружества, синдиците и ликвидаторите, както и лицата, работещи по договори за управление на неперсонифицирани дружества, и лицата, на които е възложено управлението и/или контролът на държавни и общински предприятия по глава девета от ТЗ, техни поделения или на други юридически лица, създадени със закон;
3. лицата, упражняващи трудова дейност на изборни длъжности, както и служителите с духовно звание на Българската православна църква и други регистрирани вероизповедания по Закона за вероизповеданията, осигурителните вноски се дължат върху **получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход, а за лицата, за които не е определен минимален осигурителен доход – минималната месечна работна заплата за страната и не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход**.

Осигурителните вноски за работниците и служителите, командирани или изпратени по реда на чл.121а, ал.1, т.1 и ал.2, т.1 от КТ и по смисъла на чл. 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) №883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност, се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, както и други доходи от трудова дейност в приемащата държава и в България, но върху не по-малко от минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава, а за работниците и служителите, командирани или изпратени в държава, в която не са определени минимални ставки на заплащане – минималния осигурителен доход и върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход по КСО.

**Извън обхвата на дохода** законодателят изнася плащания, нямащи отношения по реализиране на труда, а касаещи компенсиране на допълнителни разходи на работещите, в частност – дневните пари при командировка до двукратния им размер, пътните и квартирните пари при командировка или заместващите ги възнаграждения, стойността на работното, униформеното и представителното облекло, предоставено при условия и по ред, предвидени в нормативен акт; сумите, изплатени за храна, доволствия, облекло и порционни пари, компенсацията на работниците и служителите, за които е установено непълно работно време, паричните или предметните награди и отличия, суми за транспортни разходи, и не на последно място – всички видове обезщетения, дължими на работника или служителя по КТ.

Институтът на осигурителния доход има **значение в осигурителното законодателство** в следните основни насоки:

- 1) законово фиксиран е като основа, служеща за определяне на размера на дължимата осигурителната вноска;
- 2) основа е за процентно изчисляване на краткосрочни осигурителни плащания, в частност обезщетения за рисковете майчинство, временна неработоспособност, временна намалена работоспособност и безработица, в който смисъл те се явяват компенсаторни спрямо него и възстановяващи досежно загубите на лицето;
- 3) служи като база за определяне на размера на контрибутивните пенсии.

Основен принцип на осигурителното законодателство е опреде-

ляне на осигурителния доход предвид неговия **минимален и максимален размер**<sup>112</sup>. Тези ставки се определят със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване по конкретно като:

1. максимален месечен размер на осигурителния доход през календарната година;

2. основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година по дейности и групи професии, както и минималния осигурителен доход за тях;

3. минимален месечен размер на осигурителния доход през календарната година за самоосигуряващите се лица.

**Минималният размер на осигурителния доход** на заетите по трудово или приравнено на него правоотношение, както и изпълняващи функции по договор за управление и контрол, се определя въз основа критериите основна икономическа дейност на осигурителя и квалификационна група професии на осигуреното лице. **Основната икономическа дейност на осигурителя** се определя съгласно Класификацията на икономическите дейности (КИД – 2008), утвърдена със заповед на председателя на Националния статистически институт, по икономическите дейности, посочени в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за всяка календарна година. Когато осигурителят осъществява две или повече икономически дейности, основната му икономическа дейност се определя от дейността, в която са заети най-голям брой лица, работещи по трудово правоотношение. В този случай при определянето ѝ не се вземат предвид работниците и служителите, които са общофункционално свързани с всички дейности на осигурителя.

Съгласно квалификационната група професии осигурените се разпределят в общо девет квалификационни групи – ръководни служители, аналитични специалисти, административен персонал, техници и др.

За **самоосигуряващите се лица** минималният размер на дохода се фиксира в ЗБДОО в зависимост от облагаемия годишен доход и за сметка на осигурените лица, като принципът е, че вноски се дължат авансово върху избран месечен осигурителен доход между минимал-

---

<sup>112</sup> Повече виж Андреева, А., Йолова, Г. Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия „Хуманитарни науки“, 2018, №1, с. 16 - 21.

ния и максималния месечен размер на дохода, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. При това лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества, физическите лица, членове на неперсонифицирани дружества, и лицата, които се облагат по реда на чл.26, ал.7 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, следва да определят окончателен размер на осигурителния доход. Така окончателният размер на месечния осигурителен доход за тези лица се определя за периода, през който е упражнявана трудова дейност през предходната година и въз основа на данните, декларирани в справка към годишната данъчна декларация по Закона за данъците върху доходите на физическите лица, и не може да бъде по-малък от минималния месечен осигурителен доход и по-голям от максималния месечен осигурителен доход.

Окончателните осигурителни вноски се дължат от осигурените лица върху годишния осигурителен доход в размерите за фонд „Пенсии“ и за допълнително задължително пенсионно осигуряване и в размерите за фонд „Общо заболяване и майчинство“ за самоосигуряващите се лица, които са избрали да се осигуряват в този фонд в срока за подаване на данъчната декларация.

Годишният осигурителен доход се определя като разлика между декларирания или установения от органа по приходите при условията и по реда на ДОПК облагаем доход от упражняване на трудова дейност и сбора от доходите, върху които са внасяни авансово осигурителни вноски. Когато с данъчната декларация за предходната година са декларирани доходи, получени за извършена дейност през минали години, или е определен с влязъл в сила ревизионен акт по Данъчно-осигурителния процесуален кодекс по-висок или по-нисък облагаем доход, лицето подава и коригираща справка за осигурителния доход за съответната година.

Единствено регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители, произвеждащи непреработена растителна и/или животинска продукция, не определят окончателен размер на осигурителния доход за тази дейност. Осигурителните вноски за тези лица могат да се изплащат от фондове за подпомагане на земеделските производители по ред, определен от Министерския съвет.

**Максималният размер на осигурителния доход** се определя ежегодно със ЗБДОО, единен е за всички осигурени лица и определен като праг на осигуряването<sup>113</sup>. Максималният осигурителен доход при сумирано изчисляване на работното време за повече от един месец е равен на сбора от максималния осигурителен доход за месеците от периода, за който е установено сумираното отчитане на работното време.

### **16.3. Осигурителен стаж – понятие, елементи и видове осигурителен стаж. Изчисляване и доказване на осигурителен стаж**

**Осигурителният стаж** е изключително важно понятие в осигурителното право, в този смисъл и неговото самостоятелно юридическо конструиране заменя използваното в старото осигурително законодателство понятие „трудов стаж“ и се утвърждава като базисно при установяване и на други осигурителноправни институти<sup>114</sup>. Отчитайки единствено и само работата по трудово правоотношение и в този смисъл касаещо единствено и само работници и служители по трудови и служебни правоотношения, понятието „трудов стаж“ е крайно неудачно за използване в осигурителното право. То не отчита спецификата на осигурителното правоотношение и свързаните с него периоди, имащи значение за предоставяне на осигурителни обезпечения.

**Значението на осигурителния стаж** като основен осигурителноправен институт се свежда до следните по-важни моменти: 1) отразява периодите на съществуване на осигурително правоотношение, като в този смисъл придава статут на осигуреност на определени категории лица; 2) абсолютна предпоставка е за получаване на краткосрочни осигурителни плащания, изискващи наличие на минимален осигурителен стаж; 3) кумулативно с критерия осигурителен доход определя размера на контрибутивните пенсии; 4) има значение по повод предоставяне и на някои неконтрибутивни плащания, изискващи минимален осигурителен стаж.

---

<sup>113</sup> По-подробно вж. Александров, А. За максималния осигурителен доход и „социалните“ мотиви при регулирането му. // Съвременно право, 2017, №2, с. 81 - 92.

<sup>114</sup> Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. // Известия, 2015, №3, с. 20 - 29.



В най-общ смисъл осигурителният стаж се определя като период от време, през което лицето е престирило работна сила по трудово или служебно правоотношение, като едновременно с това е внасяло или дължало осигурителни вноски. Относно самоосигуряващите се лица осигурителен стаж е единствено периодът на внасяни осигурителни вноски по съответни категории рискове.

Доктрината основателно посочва, че следва да се различават два основни вида осигурителен стаж:

- Осигурителен стаж на работници и служители, работещи по трудови или служебни правоотношения – максимално широк като обем и предоставящ всички видове осигурителни обезпечения.

- Осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица – предоставящ ограничен обем на получаваните осигурителни престации, съответен и на ограничения обем рискове, за които тези лица са осигурени.

Осигурителният стаж на лицата, работещи по трудови или служебни правоотношения, включва два елемента, следващи да съществуват кумулативно и то към един и същи момент – работа по служебно или трудово правоотношение и едновременно с това внесени, респ. дължими, осигурителни вноски<sup>115</sup>.

В този смисъл за осигурителен стаж се зачитат следните периоди от време:

1. За работещите по трудови правоотношения, вкл. и лица с едnodневни трудови договори – времето, през което са работили при пълното законоустановено за тях работно време. Когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата.

2. Времето, през което са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото, начисленото и неизплатеното, както и неначисленото възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия. За членове кооператори и лица, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, следва да са внесени или дължими осигурителни вноски върху

<sup>115</sup> Повече виж Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. // Известия, 2015, №3, с. 20 - 29.

полученото възнаграждение, но върху не по-малко от минималната работна заплата за страната. Ако лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата.

**За самоосигуряващите се лица** осигурителен стаж е единствено времето, за което са внесени дължимите осигурителни вноски.

Изрично и лимитативно обаче са установени от законодателя периоди, при които въпреки липсата на един от двата задължителни елемента, периодът се признава за осигурителен стаж. В този смисъл се различават две хипотези – **признаване на осигурителен стаж без престиране на работна сила или упражняване на трудова дейност, и признаване на осигурителен стаж, без да е налице внасяне на дължимите осигурителни вноски.**

Така за осигурителен стаж, **без да се правят осигурителни вноски**, се зачитат следните периоди от време:

1. платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете;
2. платен и неплатен отпуск за временна неработоспособност, за отпуск за бременност и раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст;
3. неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година;
4. времето, през което лицето е получавало обезщетение за безработица;
5. времето, през което самоосигуряващите се лица, осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване и майчинство, са получавали парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, и отглеждане на дете до 2-годишна възраст, и осиновяване на дете до 5-годишна възраст;
6. времето, през което самоосигуряващите се лица, осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за общо заболяване, и майчинство за периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст, и осиновяване на дете до 5-годишна възраст, не са имали право на парично обезщетение.

**За осигурителен стаж без престиране на работна сила** се за-

читат следните периоди от време:

1. времето, през което лицето не е работило поради незаконно недопускане или отстраняване от работа;

2. периодът, когато лицето е било без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи – съответно от датата на уволнението до възстановяването на работа, но не по-късно от 14 дни от влизането в сила на акта, с който се признава незаконността на уволнението от съответния компетентен орган;

3. времето, през което уволненият, поради задържане от органите на властта, е останал без работа в резултат на това и не е бил привлечен като обвиняем, или е бил оправдан, или наказателното производство е било прекратено, или наложеното наказание лишаване от свобода е признато по съответния ред за неоснователно наложено, поради това че не е извършил деянието, или че извършеното деяние не съставлява престъпление;

4. периодът, през който трудоустроеното лице не работи, тъй като не му е предоставена подходяща работа от осигурителя съобразно предписанието на здравните органи; за този период се внасят осигурителни вноски за сметка на осигурителя върху полагащото се обезщетение;

5. време, през което лицето е получавало обезщетение за оставане без работа по КТ, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование, като за този период се внасят осигурителни вноски върху получаваното обезщетение;

6. времето след 1 януари 1996 г., през което родител или осиновител на дете с трайно увреждане е полагал постоянни грижи за него до навършване на 16-годишна възраст, поради което не е работил по трудово или служебно правоотношение и не е бил осигурен.

При това за **осигурителен стаж, но само при пенсиониране, се зачитат** следните периоди от време:

1. времето, през което са полагани грижи за лице с определена чужда помощ; в този случай стажът се зачита на едно от следните лица: съпруг (съпруга), родител (осиновител) или един от родителите на майката или бащата на лицето с увреждане; осигурителен стаж се зачита, при условие че за това време лицето, полагало грижите, не е било осигурено и не е получавало лична пенсия; при пенсиониране, за периода, който се зачита за осигурителен стаж, се внасят осигурителни вноски в размера за фонд „Пенсии“ върху минималната работ-

на заплата към датата на отпускане на пенсия, които са за сметка на държавния бюджет.

2. периодът на наборна или мирновременна алтернативна служба;

3. времето, през което неработеща майка е гледала дете до 3-годишна възраст.

За последните два периода се внасят осигурителни вноски в размер за фонд „Пенсии“ за сметка на държавния бюджет върху минималната работна заплата към датата на отпускане на пенсията.

Във всички случаи **осигурителен стаж, придобит извън страната**, се зачита съгласно разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, след потвърждаването му по установения ред от компетентната институция на съответната държава. Когато осигурителният стаж, придобит извън страната, съвпада с български осигурителен стаж, той се зачита при спазване на разпоредбите за приложимо законодателство на съответния международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност.

Сравнително ново за осигурителното ни законодателство е понятието „**действителен стаж**“, т.е. такъв, който изключва приравнени хипотези на признаване. Действителният осигурителен стаж се определя (§1, т.12 от КСО) като: 1. действително изслуженото време по трудово или служебно правоотношение; 2. времето, през което лицето е работило по друго правоотношение и е било задължително осигурено за инвалидност, старост и смърт; 3. времето, през което лицето е подлежало на задължително осигуряване за своя сметка и е внесло дължимите осигурителни вноски.

Действителен стаж се признава, съответно се изисква, при отпускане на пенсия за старост в минимален размер, пенсия за инвалидност, пенсия за военна инвалидност, пенсия за многодетни майки и пенсия за гледане на инвалид.

Законово допустима хипотеза е и т.нар. **откупуване на осигурителен стаж**. Откупуването на стаж се признава единствено по повод придобиване на право на пенсия и на практика представлява внасяне на осигурителни вноски за минали периоди, които съответно са три: 1. времето на обучение на лицата, завършили висше или

полувисше образование, но за не повече от срока на обучение, предвиден по учебния план за завършената специалност; 2. времето на докторантурата, определено в нормативен акт за лицата, придобили образователна и научна степен „доктор“; 3. времето, за което лицата са навършили възрастта за пенсиониране, но на които не им достигат до пет години осигурителен стаж за придобиване на право на пенсия.

Вноските при откупуване на осигурителен стаж са изцяло за сметка на лицата и се изчисляват към датата на внасянето им в размера, определен за фонд „Пенсии“ за лицата, родени преди 1 януари 1960 г., върху минималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Внасянето на осигурителните вноски се извършва по банков път след подадена декларация по ред, определен с наредбата, издадена от министъра на финансите. Когато са внесени осигурителни вноски за периоди на обучение, по-малки от пет години, лицето има право да внесе осигурителни вноски за разликата до пет години в случай на навършена пенсионна възраст и недостигащ осигурителен стаж. Във всички случаи пенсията се отпуска от датата на заявлението, след като са внесени дължимите осигурителни вноски.

**Изчисляването на осигурителния стаж** зависи от категорията осигурено лице. Така за лицата, работещи по трудови и приравнени правоотношения, осигурителният стаж се изчислява в часове, дни, месеци и години, а за периода след 31 декември 2004 г. – в часове, дни, месеци и години, за времето, през което са били осигурени за инвалидност, старост и смърт, и за това време са внесени или дължими осигурителни вноски.

За един ден осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са отработили пълното законоустановено за тях работно време за деня и за това време са внесени или са дължими осигурителните вноски върху възнаградението им, а за работниците и служителите – върху не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия по икономическа дейност.

Ако зачетените за осигурителен стаж дни през отделни месеци на годината са по-малко от работните дни за месеца, осигурителният стаж се признава за толкова месеца, колкото се получават, като общият брой на дните, зачетени за осигурителен стаж, включително дните на ползвания законоустановен отпуск, се раздели на 21 при петднев-

на работна седмица и на 25 при шестдневна работна седмица. Към изчисления по този начин осигурителен стаж се прибавят и пълните месеци, зачетени за осигурителен стаж през годината. Ако през календарния месец лицето е било осигурено на различни основания, за осигурителен стаж се зачита не повече от един месец. Една година осигурителен стаж се зачита, когато са зачетени за осигурителен стаж 12 месеца.

От 1 януари 2005 г. за осигурителен стаж се зачита и времето, през което лицата са полагали извънреден труд. В този случай осигурителният стаж се зачита, като сборът от изработените часове през месеца, включително извънредният труд, се раздели на законоустановеното работно време на лицето<sup>116</sup>.

За самоосигуряващите се лица стажът се изчислява в месеци и години и то само за периодите, за които са внесени осигурителни вноски. Времето, за което са внесени осигурителни вноски, се установява въз основа на данните за внесените осигурителни вноски, съдържащи се в информационната система/регистрите на НОИ.

**Доказването** на осигурителен стаж също зависи от вида на осигуреното лице. Осигурителен стаж на задължително осигурените лица се доказва чрез следните документи:

- Трудова книжка<sup>117</sup> – за работещите по трудови и служебни правоотношения.
- Служебна книжка – по отношение на осигурените държавни служители.
- Документи по утвърден образец.
- Аналогични документи – изплащателните ведомости, други разходооправдателни документи и договори за възлагане на труд, издавани по изключение от осигурителите или техните правоприменни

<sup>116</sup> Андреева, А., Йолова, Г. Институтът на извънредния труд в българското трудово право – традиции и потребност от промени в съвременна среда. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 300 - 313.

<sup>117</sup> Ако продължителността на осигурителния стаж за лицата, работещи по трудово или по служебно правоотношение, е равна на продължителността на трудовия, или на служебния стаж, в трудовата, или в служебната книжка при прекратяване на правоотношението се вписва от осигурителя следният текст: „Осигурителният стаж е равен на зачетения трудов (служебен) стаж“. Ако в трудовата или в служебната книжка не е направено посоченото вписване, осигурителният стаж се установява с документ по образец, утвърден от управителя на Националния осигурителен институт, издаден от осигурителя.

ци, когато липсват трудови и служебни книжки. В случаите, когато тези документите липсват, осигурителите или техните правоприменици по изключение могат да издават удостоверения за осигурителен стаж и трудово възнаграждение, или за осигурителен доход, и въз основа на други автентични документи, щом съдържат достатъчно данни за осигурителния стаж и за осигурителния доход.

След предварително разрешение от териториалните поделения на НОИ документи за осигурителен стаж и доход издават ведомствата, предприятията и организациите, които съхраняват изплащателните ведомости или други финансово-счетоводни документи в случаите, когато осигурителят е прекратил дейността си и няма правоприменик.

В задължение на НОИ е да създава и поддържа информационна система за разплащателните ведомости, данните от която се използват за изчисляване и отпускане на пенсиите и паричните обезщетения. До създаването на тази информационна система териториалните поделения на НОИ издават документи за осигурителен стаж и доход въз основа на съхраняваните от тях разплащателни ведомости и други документи. Когато за определени периоди тези документи липсват, териториалните поделения на НОИ издават документи за осигурителен стаж и доход и въз основа на други автентични документи, доказващи изплащане на възнаграждения.

Осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица се установява с **осигурителни книжки**, в които се посочват времето, през което те са били осигурени, и доходът, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски. За времето след 1 януари 2016 г. самоосигуряващите се лица могат да установяват осигурителен стаж въз основа на данните за внесените дължими осигурителни вноски, съдържащи се в информационната система/регистрите на НОИ.

Законово допустимо е **доказване на осигурителен стаж и по съдебен ред**. Съгласно Закона за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред по този начин може да се установява трудов стаж, придобит след 31 декември 1999 г., осигурителен стаж, както и времето, което се зачита за трудов стаж, и за трудов стаж при пенсиониране, положен до 31 декември 1999 г. съгласно действащите дотогава разпоредби. Същевременно по реда на закона не може да се установява служебен стаж, осигурителен стаж на лица, чиито вноски за държавното обществено осигуряване са изцяло за тяхна сметка,

както и стаж на лица, които полагат труд без трудово правоотношение.

Искът за установяване на осигурителен стаж се предявява срещу съответното териториално поделение на НОИ. Осигурителният стаж се установява и признава с влязло в сила съдебно решение, при условие че ищецът докаже, че е бил в кръга на осигурените лица и за съответния период са били дължими или внесени осигурителни вноски, или е бил в законоустановен отпуск, който се зачита за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски.



## Глава седемнадесета

### Краткосрочно осигуряване. Осигурени социални рискове. Осигурителни обезщетения

#### 17.1. Краткосрочното осигуряване – същност. Осигурени социални рискове

Краткосрочното осигуряване е подсистема на държавно-обществено осигуряване, при която на осигурените лица се дължат и предоставят материални обезщетения в случаи на невъзможност да реализират доходи за издръжка. Типичните негови белези, отличаващи го от другите подсистеми на осигурителната система, могат да бъдат сведени до следните по-характерни моменти:

1) пряко свързано е и касае случаите на временна неработоспособност като състояние на невъзможност осигуреният да изпълнява трудовите си задължения, която съществува в рамките на определени или определяеми периоди от време и се очаква да бъде преодоляна;

2) неработоспособността е следствие от рисковете обща болест, съответно приравнените на нея рискове, майчинство, трудова злополука, професионална болест и безработица;

3) превръща осигуреното лице в доминант на осигурителното правоотношение, на когото се дължат осигурителни обезщетения до настъпване на фактите възстановяване на работоспособността, установяване на трайна неработоспособност, намиране на работа, респ. трайна трудова заетост или смърт.

Краткосрочното осигуряване е свързано с два характерни за него института – **осигурен социален риск и осигурително обезщетение.**

Осигуреният риск се определя като **юридически факт, пораждащ конкретни правни последици, който, като покрит и признат от осигурителната система, предполага дължимост на осигурително обезщетение.** Той изпълнява три основни функции:

1) базисен институт е досежно пораждање и развитие на правоотношения по краткосрочното осигуряване,

2) легално използван е от законодателя като критерий за въвеждане на групите осигурени лица въз основа и предвид рисковете, за които същите са осигурени;

3) определя размера на осигурителната вноска, която зависи от броя, тежестта и честотата на настъпване на рисковете, за които лицето е осигурено.

Понятието „осигурен социален риск“ следва да се различава от термина „осигурителен случай“. Осигурителният случай е **вече настъпил и реализиран по отношение на осигурения социален риск, който в качеството си на конкретен обективиран факт е предмет на експертно и оценъчно производство**. Той винаги касае признаване и установяване на конкретно реализирано събитие, пряко поражда осигурителни права и съответно – задължения за насрещния субект на осигурителното правоотношение.

Осигурените социални рискове са изброени изчерпателно в действащото законодателство, не могат да бъдат разширявани като кръг и са:

- обща болест;
- майчинство;
- старост;
- смърт;
- безработица;
- трудова злополука;
- професионална болест.

В системата са включени и т.нар. **приравнени социални рискове**, приравнени към риска обща болест, които в частност са:

- санаторно-курортно лечение;
- карантина;
- отстраняване от работа;
- гледане на болен член на семейството.

Традиционно теорията разделя осигурените рискове на две големи групи:

1) **Общи осигурени социални рискове** – настъпващи в резултат от типично и характерно развитие на личния и социалния живот на индивида.

2) **Професионални социални рискове** – свързани пряко с особеностите на полагания труд или явяващи се следствие от начина на изпълнението му в специфични условия, или характерна среда. Към тази втора група се отнасят единствено рисковете трудова злополука и професионална болест, а всички останали, включително и рискът безработица, се отнасят към първата класификационна група.

**Общи осигурени рискове** са рисковете обща болест, майчинство, старост, смърт и безработица.

**Общата болест** се определя като изменения във функционирането на организма, вследствие комбинираното влияние на фактори от вътрешната и външната среда, правно значима в случаите, когато причинява определена степен на неработоспособност (временна, временно намалена, трайна) или смърт. В този аспект рискът обща болест следва да се различава от риска болест по здравето осигуряване, при който не е от значение фактът, дали води или не до неработоспособност на индивида.

Както вече се спомена, **приравнени към риска обща болест** са и някои допълнителни хипотези, получили за законодателя необходимата релевантност с оглед ограничаване на възможността на субекта за полагане на труд, без самият той да е неработоспособно лице. Приравнените рискове, както вече се спомена, са:

- **Санаторно-курортно лечение** – представлява естествено продължение на лечението на осигурения, провеждащо се в специализирани заведения по предложение на медицинските органи.

- **Карантина** – изолация в домашни условия на действителни или предполагаеми заразноносител в рамките на срок от периода на установеното заразноносителство до инкубационния период на съответното заболяване.

- **Отстраняване от работа** – предписано по указание на здравните органи по отношение на лица, чието състояние представлява опасност за здравето на околните.

И при карантина, и при отстраняване от работа, паричното обезщетение се изплаща за времето, за което осигуреният е под карантина, или времето на отстраняване от работа, ако осигуреният не може да бъде трудоустроен на друга подходяща работа през това време, но за не повече от 90 дни през една календарна година.

- **Гледане на болен член на семейството** – риск, признат от законодателя в следните хипотези: 1. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване, или лечение в страната, или в чужбина на болен член на семейството над 18-годишна възраст; 2. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване, или лечение в страната, или в чужбина на болно дете до 18-годишна възраст; 3. гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест; 4. гледане на болно дете до 3-го-

дишна възраст, настанено в заведение за болнична помощ заедно с осигурения; 5. гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина. В частност изрично е указано, че за членове на семейството следва да се считат съпруг, съответно съпруга, възходящи и низходящи по права линия на осигуреното лице.

**Осигурителноправните последици при риска обща болест** са свързани с предоставяне на осигурителни обезпечения, които предвид характера и продължителността на риска са в следните насоки:

1. При временна и временно намалена работоспособност се дължат обезщетения по краткосрочното осигуряване – в частност:

- парични обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест, за санаторно-курортно лечение и при належаш медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен, или на член от семейството под карантина, належашо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване, или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето;

- парични обезщетения за трудоустрояване при временно намалена работоспособност поради общо заболяване;

- парични помощи за инвалидност поради общо заболяване, когато няма основания за отпускане на пенсия (при липса на необходимия осигурителен стаж за отпускане на пенсия за инвалидност поради общо заболяване и в размер на 60-дневното обезщетение за временна неработоспособност), помощи за профилактика и рехабилитация и помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането.

2. При причинена **трайна неработоспособност** се придобива право на обезпечение по пенсионното осигуряване, съответно – пенсия за инвалидност поради общо заболяване, социална пенсия за инвалидност, добавка за чужда помощ.

3. **В случай на смърт на осигуреното лице** – право на еднократна помощ за децата, съпруга и родителите на починалия, както и право на наследствена пенсия.

**Рискът майчинство** е динамична осигурителноправна конституция, предвид факта че включва няколко различни правно значими етапа, всеки от които има самостоятелно осигурителноправно значе-

ние. В частност тези етапи са следните:

- бременност – обхваща периода от зачеването до 45 дни преди медицински определения термин на раждане;
- последният стадий на бременността, раждането и остатъкът от 410 дни след него;
- грижи за отглеждане на дете до двегодишна възраст;
- грижи за отглеждане на дете до тригодишна възраст<sup>118</sup>;
- грижи за отглеждане на осиновено дете до 5-годишна възраст;
- грижи за отглеждане на дете, настанено по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето (приемна грижа).

**Осигурителноправните последици, свързани с риска майчинство предоставят, следните обезпечения:**

1) обезщетения по краткосрочното осигуряване – в частност обезщетение при трудоустрояване поради бременност и кърмене или напреднал стадий на лечение инвитро, обезщетение за бременност и раждане, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст;

2) пенсионни обезпечения – персонална пенсия за многодетни майки и наследствени пенсии.

**Старостта** е специфичен социален риск, който се различава от всички останали предвид две свои характеристики: от една страна, при неговото настъпване се приема, че осигуреният е вече неработоспособен, независимо от конкретния казус, касаещ характерно за всеки индивид физиологично състояние, а от друга, тази неработоспособност се приема и утвърждава като трайна и окончателна, без да се очаква нейното възстановяване. Типични за риска са и специфичните осигурителноправни последици, настъпващи изключително и само по линия на дългосрочното осигуряване, в частност – придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, професионална пенсия за ранно пенсиониране, социална пенсия за старост.

**Безработицата** е обективно, настъпило извън волята на осигурения, временно състояние на трудова незаемост, което законодателят признава по отношение на трудоводееспособни, т.е. навършили

---

<sup>118</sup> Следва да се има предвид следното: въпреки че този етап не е свързан с предоставяне на обезщетения, той притежава самостоятелно осигурителноправно значение, предвид факта че води до признаване на определени периоди осигурителен стаж.

16-годишна възраст и все още непридобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране лица. В качеството си на осигурен социален риск, а и като обективиран юридически факт, безработицата следва да отговаря на следните условия:

1) да е обективно настъпило състояние на трудова неангажираност и липса на трудова дейност по трудово, гражданско, служебно или кооперативно правоотношение;

2) това състояние да съществува във и независимо от волята на осигурения, презумпирайки едновременно с това желанието му за полагане на труд, но невъзможност това да бъде осъществено;

3) да се реализира като риск в рамките на периода от настъпване на трудовата дееспособност на субекта до навършване на пенсионна, предвид пенсията за осигурителен стаж и възраст, респ. професионална пенсия за ранно пенсиониране възраст.

Безработицата е свързана с предоставяне на **парично обезщетение за безработица**, съответно на осигурителния доход и в рамките на периода, следващ се от осигурителния стаж.

**Рискът смърт** е преустановяване на физическото съществуване на индивида и за разлика от останалите рискове по необходимост предполага настъпване на осигурителноправни последици за други физически лица. В частност тези осигурителноправни последици са: 1) еднократна парична помощ за децата, съпруга и родителите на починалия; 2) право на наследствена пенсия.

Както вече се спомена, в категорията **професионални рискове** законодателят отнася рисковете **трудова злополука и професионална болест**. И двата имат легално определение в КСО, което насочва както към съответната им значимост, така и към необходимостта от предотвратяване на разширителното им тълкуване като хипотеза и прилагане в практиката на институциите.

Съгласно чл.55 от КСО **трудова злополука** се определя като „всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт“.

Към риска са отнесени и т.нар. приравнени хипотези, приемащи за трудова злополука всяко увреждане на здравето, станало по време

на обичайния път при отиване или при връщане от работното място, съответно до:

1) основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер;

2) мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден;

3) мястото за получаване на възнаграждение.

Установяването на трудова злополука касае специфична по вида си **процедура**. Съгласно чл.57 от КСО осигурителят, съответно – предприятието ползвател, когато пострадалият е изпратен за изпълнение на временна работа, е длъжен в срок от пет работни дни да декларира пред териториалното поделение на НОИ всяка трудова злополука. Уведомяването следва да е незабавно при всяка смъртна трудова злополука, за всяка злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност. Ако осигурителят или предприятието ползвател не декларира злополуката, пострадалият или неговите наследници имат право в срок една година от злополуката да я декларират пред териториалното поделение на НОИ.

Компетентност по признаване на злополуката за трудова носи длъжностно лице от ТП на НОИ, определено от съответния ръководител. Въз основа на документите в досието и данните в информационната система, в 14-дневен срок от декларирането, то следва да издаде **разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова**. Разпореждането се изпраща на осигурения и на осигурителя, съответно на предприятието ползвател, и подлежи на обжалване от заинтересуваните лица пред ръководителя на съответното териториално поделение на НОИ в 14-дневен срок от получаването му. При декларирана злополука по повод на нетравматично увреждане разпореждането се издава въз основа на решението на органите, осъществяващи експертната на работоспособността.

**Осигурителноправните последици при трудова злополука са свързани с предоставяне на следните обезщетения:**

1) **плащания по краткосрочното осигуряване** – в частност парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука, санаторно-курортно лечение, належащ медицински преглед, изследване и/или лечение; парични обезщетения при трудо-

устройване, при временно намалена работоспособност поради трудова злополука, парични помощи за профилактика и рехабилитация; парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането, както и еднократна парична помощ на децата, съпруга и родителите в случай на смърт на осигурения;

2) **пенсионноосигурителни права** – пенсия за инвалидност поради трудова злополука и наследствена пенсия за децата, съпруга и родителите на починалото лице.

Съгласно текста на чл.56 от КСО за **професионална болест** се приема заболяване, което е настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда, или на трудовия процес върху организма и е включено в Списъка на професионалните болести, издаден от МС по предложение на министъра на здравеопазването. От друга страна, за професионална болест може да се признае и заболяване, невключено в Списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения.

Във всички случаи към риска професионална болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици.

**Установяването и признаването на риска** като процедура е условно разделено на два етапа – установяване на настъпило увреждане на здравето и констатиране на причинна връзка с извършваната работа. Увреждането на здравето се установява с болничен лист или експертно решение от органите на медицинската експертиза. Установяването на причинна връзка започва със сигнал от практикуващи лекари и лекари по дентална медицина при съмнение за професионална болест чрез изпращане на известие и до ТП на НОИ. За всяко известие териториалното поделение на НОИ извършва проучвания, подготвя документи и ги представя на медицинските експертни органи.

Осигурителят изготвя и представя необходимите документи в териториалното поделение на НОИ в 30-дневен срок от поискването им, като органите на експертизата за работоспособността издават съответното експертно решение. Признаването на професионалната болест се осъществява от ТЕЛК или НЕЛК, които издават експертно решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест и попълват регистрационна карта за професионална болест. Екс-



партното решение подлежи на обжалване от заинтересованите лица по общия ред за обжалване на решенията на експертите в 14-дневен срок.

Регистрационната карта за призната професионална болест се изготвя в четири еднообразни екземпляра: за НОИ, съответната регионална здравна инспекция, Националният център по обществено здраве и анализи и областната инспекция по труда.

Срокът на експертното решение, с което е призната професионална болест, е три години, след което лицето се преосвидетелства по реда на специалната наредба. При преосвидетелстване, органите на експертната, ТЕЛК или НЕЛК, могат да потвърдят или да вземат ново решение за характера на болестта, да признаят причинна връзка за късни последици и усложнения, обусловени от признатата професионална болест, както и да установят пълно излекуване на професионалната болест.

**Осигурителноправните последици на риска професионална болест** са същите, както тези при констатирана трудова злополука и в частност предполагат следните осигурителни обезщетения: **1) плащания по краткосрочното осигуряване** – парични обезщетения за временна неработоспособност поради професионална болест, санаторно-курортно лечение, належащ медицински преглед, изследване и/или лечение; парични обезщетения за трудоустрояване при временно намалена работоспособност поради трудова злополука, парични помощи за профилактика и рехабилитация; парични помощи за мощно-технически средства, свързани с увреждането, както и еднократна парична помощ на децата, съпруга и родителите в случай на смърт на осигурения; **2) пенсионноосигурителни права** – пенсия за инвалидност поради професионална болест и наследствена пенсия за децата, съпруга и родителите на починалото лице.

За всяка трудова злополука и професионална болест ТП на НОИ открива досие, което следва да съдържа: 1. декларацията за трудова злополука или известието за професионална болест; 2. протокола от разследването на трудовата злополука, когато такова е извършено, или протокола за проучване на професионалната болест; 3. разпоредването за приемане или за неприемане на злополуката за трудова или експертното решение за потвърждаване или отхвърляне на професионалната болест и регистрационната карта за призната професионална болест; 4. данните от издадените първични болнични листове

и решенията по обжалването им; 5. други документи, свързани със злополуката или заболяването.

Досиетата се съхраняват пет години след прекратяване на осигуряването в териториалното поделение на НОИ, след което се предават за съхраняване в Държавния архив.

## **17.2. Осигурителни обезщетения – понятие и характеристики**

**Осигурителните обезщетения са материални престации, съответно парични плащания от фондовете на краткосрочното общественото осигуряване, целящи възстановяване или компенсиране на изгубените от осигуреното лице трудови доходи, респ. доходи за издръжка.** Типични за обезщетенията по краткосрочното осигуряване са следните белези:

1) **периодичен характер на изплащане**, целящ регулярно постъпване на средства за издръжка;

2) **компенсаторност** – предвид факта че целят компенсиране на трудовия или осигурителния доход на лицето, в който смисъл са съизмери с него като размер;

3) **контрибутивност** – предполагаща предварително участие на осигуреното лице в набирането на вноски в осигурителните фондове;

4) **дължимост при установено настъпването на точно определени социални рискове;**

5) **изплащане в рамките на точно определен или определяем срок**, съществуващ в рамките на периода от настъпването на риска до настъпване на правопрекръпяващия го юридически факт.

Осигурителните обезщетения следва да се разграничават от две сходни понятия на осигурителното право – помощи по краткосрочното осигуряване и помощи по социалното подпомагане. **Помощи по краткосрочното осигуряване** се предоставят с цел компенсиране на допълнителни разходи на осигуреното лице, като в частност това са помощи за профилактика и рехабилитация, за помощни-технически средства, еднократни помощи в случай на смърт.

**Право на парични помощи за профилактика и рехабилитация** имат лицата, осигурени за общо заболяване, майчинство и/или за трудова злополука и професионална болест, ако за тях са били внесени или дължими осигурителни вноски за период от шест по-

следователни календарни месеца, предхождащи месеца, през който се провежда профилактиката и рехабилитацията. Право на парични помощи за профилактика и рехабилитация имат и лицата, получаващи лична пенсия за инвалидност, ако не са навършили възрастта за придобиване на право на пенсия за стаж и възраст.

Паричната помощ за профилактика и рехабилитация се предоставя еднократно, в една календарна година, като продължителността на профилактиката и рехабилитацията е 10 дни. Тя покрива не повече от четири основни диагностични и терапевтични процедури дневно, средствата за носувки и частична парична помощ за хранене.

**Помощ за технически помощни средства** се отпуска на следните лица: задължително осигурените лица; на лицата, осигурени само за трудова злополука и професионално заболяване, когато увреждането е в резултат на трудова злополука или професионално заболяване; пенсионерите, получаващи лична или наследствена пенсия; лицата от редовния войнишки, сержантски и офицерски състав на поделенията на Министерството на вътрешните работи, Министерството на отбраната, Главно управление на Строителни войски, Министерството на правосъдието и правната евроинтеграция и Министерството на транспорта и приравнените към тях на срочна и свръхсрочна служба, както и повиканите на учебен сбор, пострадали по време на сбора; лицата, ненавършили 16-годишна възраст както и нуждаещите се неосигурени лица.

Помощта се отпуска по протокол от ЛКК или експертно решение на ТЕЛК.

**Еднократната помощ при смърт** на осигуреното лице се разделя поравно между съпруга/съпругата, децата и родителите на осигуреното лице, изплаща се наведнъж и общо за всички правоимащи в размер, който се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

**Помощите по социално подпомагане** са неконтрибутивни плащания, които се предоставят на лица с минимални или социално критични доходи и са изцяло за сметка на държавния бюджет.

### 17.3. Видове осигурителни обезщетения

Материалната уредба разделя осигурителните обезщетения на няколко основни вида: **осигурителни обезщетения за временна не-**

**работоспособност, обезщетение при трудоустрояване, обезщетения за майчинство и обезщетения за безработица.**

**Осигурителното обезщетение за временна неработоспособност**<sup>119</sup> се дължи на осигурени лица при наличие на следните предпоставки: 1) временна или пълна намалена неработоспособност, причинена от рисковете обща болест, трудова злополука или професионална болест; 2) състояние на осигуреност за рисковете общо заболяване и майчинство при изискването лицето да има най-малко шест месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск; изискването за шестмесечен осигурителен стаж не се отнася за лицата, ненавършили 18-годишна възраст, както и за осигурените за трудова злополука и професионална болест, които имат право на парично обезщетение за трудова злополука или професионална болест, независимо от продължителността на осигурителния стаж; 3) документите за изплащане на парично обезщетение да са представени в съответното териториално поделение на НОИ в точно определени срокове: от осигурителите, техните клонове и поделения, и осигурителните каси – до 10-то число на месеца, следващ този, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя и от самоосигуряващите се лица – до 10-то число на месеца, следващ този, през който е издаден документът за изплащане на обезщетението.

**За определяне на размера на дължимото обезщетение** законодателят въвежда два критерия. Първият е базата за определяне на конкретния размер, която в частност е среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневният осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Във всички случаи сумата, от която се изчисляват паричните обезщетения, не може да бъде по-голяма от максималния месечен размер на осигурителния

---

<sup>119</sup> Виж повече Андреева, А., Йолова, Г. Отпуск при временна неработоспособност – специфики, реализация и осигурително обезпечаване. // Диалог. Електронно списание на СА „Д. А. Ценов“. Свищов, 2018, №1, с. 15 – 41; Йолова, Г. Някои сравнителноправни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност. // Известия на Съюза на учените - Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2016, №1, с. 38 - 43.

доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за периода, от който се определят паричните обезщетения.

Вторият критерий е точният **размер на обезщетенията** спрямо така определената основа, където се прилага принципът, че за временна неработоспособност поради общо заболяване той се изчислява в размер 80 на сто, а за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест – в размер 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски за период от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността.

Във всички случаи дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване не може да надвишава среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението.

При това все още е запазен принципът, че осигурителят изплаща на осигуреното лице за първите три работни дни от временната неработоспособност 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто от среднодневното уговорено възнаграждение.

Паричното обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест **се изплаща** от първия ден на настъпването на риска до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност. Когато временната неработоспособност е настъпила преди прекратяване на срочни трудови и служебни правоотношения, договори за военна служба и договори за управление и контрол на търговски дружества, паричното обезщетение се изплаща за не повече от 30 календарни дни след прекратяване на правоотношенията или договорите.

На лицата с едnodневни трудови договори паричните обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест се изплащат за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни.

Във връзка с приравнените на обща болест рискове са и принципите за определяне на обезщетение при рисковите карантина, отстраняване от работа, санаторно-курортно лечение и гледане на болен член от семейството.

**Парично обезщетение за временна неработоспособност поради карантина или отстраняване от работа по предписание на здравните органи** се изплаща съответно за времето, за което осигуреният е под карантина, времето на отстраняване от работа, ако осигуреният не може да бъде трудоустроен на друга подходяща работа през това време, но за не повече от 90 календарни дни през една календарна година.

На неработоспособните лица, изпратени от здравните органи **на санаторно-курортно лечение**, парично обезщетение се изплаща за целия им престой, включително до три календарни дни за пътуване, в размерите, определени съответно за общо заболяване или за трудова злополука и професионална болест.

**Обезщетение за гледане на болен член от семейството се изплаща следните случаи:** 1. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болен член на семейството над 18-годишна възраст – на всеки осигурен до 10 календарни дни през една календарна година; 2. гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болно дете до 18-годишна възраст – до 60 календарни дни през една календарна година общо за всички осигурени членове на семейството; 3. гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест – до изтичането на срока на карантината; 4. гледане на болно дете до 3-годишна възраст, настанено в заведение за болнична помощ заедно с осигурения – за времето, през което осигуреният е бил в заведението; 5. гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина – докато трае карантината.

За гледане на хронично болен член на семейството парично обезщетение се изплаща само при изостряне на заболяването.

Парично обезщетение за временна неработоспособност **не се изплаща** на осигурени лица, които: 1. умишлено увреждат здравето си с цел да получават отпуск или обезщетение; 2. нарушават режима, определен от здравните органи – само за дните на нарушението; 3. са станали неработоспособни поради употреба на алкохол, приемане на силно упойващо средство без лечебна цел или поради прояви, извършвани под въздействието на такива средства – срокът, за който не се изплаща обезщетение в този случай, не може да бъде по-дълъг от 15 календарни дни; 4. са станали неработоспособни поради хулиган-

ски и други техни противообществени прояви, установени по съответния ред – срокът, за който не се изплаща обезщетение, не може да бъде по-дълъг от 15 календарни дни; 5. са станали неработоспособни поради неспазване от тях на правилата за безопасна работа, установено по съответния ред – в този случай срокът, за който не се изплаща обезщетение, е не по-дълъг от 3 календарни дни.

В общи случаи валидно е правилото, че обезщетение за временна неработоспособност, както и обезщетение за бременност и раждане, не се изплаща на лица, упражняващи трудова дейност, която е основание за осигуряване за общо заболяване и майчинство през периодите, за които са издадени актове от здравните органи.

**Парично обезщетение при трудоустрояване се дължи при следните условия:** 1. състояние на осигуреност за рисковете общо заболяване и майчинство при изискването лицето да има най-малко шест месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск; аналогично, както и при обезщетението за временна неработоспособност, това изискване не се отнася за лицата, ненавършили 18-годишна възраст, както и за осигурените за трудова злополука и професионална болест лица при трудоустрояване поради трудова злополука или професионална болест; 2. лицето да е трудоустроено на подходяща за него работа – трудоустрояването като факт е налице при преместване на лицето на друга, по-лека работа или при изпълняване на същата работа, но при облекчени условия на труд, по предписание на органите по експертиза на неработоспособността и чрез болничен лист; 3. в следствие на трудоустрояването лицето да получава по-ниско трудово възнаграждение.

Дневното парично обезщетение при трудоустрояване е в **размер** на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение през 18-те календарни месеца, предхождащи месеца на трудоустрояването, но не повече от среднодневния размер на максималния месечен осигурителен доход, и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването. Когато осигуреният е работил по-малко от 18 месеца до деня на трудоустрояването, обезщетението се определя като разлика между среднодневното възнаграждение преди и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването.

Обезщетението се изплаща за времето на трудоустрояването, но за период, не по - дълъг от шест месеца.

Осигурителните обезщетения, **свързани с риска майчинство**<sup>120</sup> се отнасят до различни етапи на съответния риск, с оглед на което са различни по естеството си и диференцирани по вид и предназначение. Първото такова обезщетение е **обезщетението при трудоустрояване поради бременност, кърмене или напреднал етап на лечение инвитро**. То се предоставя при условия: 1) получаващата обезщетението да има надлежен осигурителен статут; 2) да е бременна, кърмачка или в напреднал етап на лечение инвитро; 3) предвид посочените състояния да е трудоустроена на подходяща за нея работа; 4) за периода на трудоустрояването да получава по-ниско среднодневно трудово възнаграждение.

Дневното парично обезщетение е в размер, представляващ разлика между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение през 24-те календарни месеца, предхождащи месеца на трудоустрояването, но не повече от среднодневния размер на максималния месечен осигурителен доход, и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването.

В случай че осигурената е работила по-малко от 24 месеца до деня на трудоустрояването, обезщетението се определя като разлика между среднодневното възнаграждение и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването.

Ако на новата работа трудоустроената получава среднодневно брутно трудово възнаграждение, по-малко от минималната дневна работна заплата, установена за страната, или среднодневното възнаграждение е по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, дневното обезщетение е в размер на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение преди трудоустрояването и минималната дневна работна заплата, установена за страната.

Второто обезщетение, свързано с риска майчинство, е **обезщетението за бременност и раждане**. Получаването му предполага наличие на следните предпоставки: 1) получаващата обезщетение да е осигурена за риска майчинство; 2) да се намира в последният стадий на бременността – т.е. 45 дни преди предполагаемият термин; 3) да има дванадесет месеца осигурителен стаж като осигурена за този

<sup>120</sup> Повече виж Йолова, Г. Отпуски и обезщетенията, свързани с риска майчинство – процедурни и осигурителноправни аспекти. // Известия на Съюза на учените - Варна. Серия „Хуманитарни науки“, 2017, №1, с. 20 - 24.



риск; 4) осигурителите да са представили в съответното ТП на НОИ документите и данните за изплащане на обезщетението до 10-то число на месеца, следващ този, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя. За самоосигуряващите се лица този срок е до 10-то число на месеца, следващ този, от който се иска изплащане на обезщетението.

Осигурената за общо заболяване и майчинство има право на **парично обезщетение при бременност и раждане** за срок 410 календарни дни, от които 45 дни преди раждането. Когато раждането стане преди изтичането на 45 дни от началото на ползването на обезщетението, остатъкът до 45 дни се ползва след раждането.

Когато детето е родено мъртво, почине, настанено е по реда на чл.26, ал.1 от Закона за закрила на детето, т.е. в условията на приемна грижа, или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка, или за осиновяване, майката има право на парично обезщетение до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден, срокът на обезщетението се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност. До изтичането на срока това обезщетение се заплаща като обезщетение за бременност и раждане.

**Обезщетение за бременност и раждане се предоставя и на осигурени осиновители, съответно осигурени**, при които е настанено дете в условия на приемна грижа по реда на чл.26, ал.1 от Закона за закрила на детето, но в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване, съответно настаниването му, до изтичането на срока на полагащото се обезщетение за раждане<sup>121</sup>.

**Осигуреният за общо заболяване и майчинство баща/осиновител** има право на парично обезщетение при раждане (осиновяване) на дете за срок до 15 календарни дни, през време на отпуска по чл.163, ал.8 и 9 от КТ. Същевременно на него му се полага парично обезщетение за бременност и раждане, но след навършване на шестмесечна възраст на детето за остатъка до 410 календарни дни, през време на отпуска по чл.163, ал.10 от КТ.

---

<sup>121</sup> Йолова, Г. Осигурителноправни аспекти на отпуските при осиновяване и приемна грижа. // Ролята на правото в съвременната икономика. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 81 - 91.

Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в **размер** на 90 на сто от средnodневното брутно трудово възнаграждение или средnodневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на временната неработоспособност поради бременност и раждане.

Дневното парично обезщетение не може да бъде по-голямо от средnodневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението, и по-малко от минималната дневна работна заплата, установена за страната.

При повторно придобиване на право на парично обезщетение при бременност и раждане през периода на изплащане на обезщетение за бременност и раждане или за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, обезщетението е в размера, определен за предходното дете, ако това е по-благоприятно за лицето. Ако лицето е осигурено на повече от едно основание, общият размер на дневното парично обезщетение не може да бъде по-малък от минималната дневна работна заплата, установена за страната.

Майката (осиновителката) получава парично **обезщетение за бременност и раждане в размер 50 на сто**, когато: 1. след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, не ползва отпуск за бременност и раждане, респ. лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване; 2. след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, самоосигуряващото се лице започне да упражнява трудова дейност, за която се осигурява за общо заболяване и майчинство.

Когато майката е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата, обезщетение в този размер се изплаща на бащата, а когато той е починал – на настойника, ако са осигурени за общо заболяване и майчинство и отговарят на изискуемият стаж.

Третия вид **обезщетение, свързан с риска майчинство, е за отглеждане на дете до 2-годишна възраст**. То се дължи, в случай че осигуреното лице отговаря на следните критерии: 1. надлежен осигурителен статут и то при наличие на дванадесет месеца осигурителен

стаж; 2. изтекъл срок на ползване на отпуска за бременност и раждане; 3. осигуреното лице (майка, баща, осиновител или осиновителка; лице, при което е настанено дете в условията на приемна грижа) ползва допълнителен платен отпуск за отглеждане на малко дете; 4. необходимите документи да се представени от осигурителите до 10-то число на месеца, следващ месеца, от който се иска изплащане на обезщетението.

Обезщетението е в размер, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Обезщетение за отглеждане на дете се изплаща и на осиновителката, ако, след изтичане на срока на обезщетението при осиновяване на дете, то не е навършило 2-годишна възраст.

Паричното обезщетение не се изплаща при смърт на детето, даване за осиновяване или при настаняване на детето по реда на чл.26, ал.1 от Закона за закрила на детето или в детско заведение, включително и детски ясли, както и при отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството<sup>122</sup>.

Ако майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняване на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя), това обезщетение се изплаща на бащата (осиновителя), а ако той е починал – на настойника, ако са осигурени за общо заболяване и майчинство.

Майката (осиновителката), респ.бащата (осиновителят) имат право на обезщетение за отглеждане на дете, в **размер 50 на сто**, ако: 1. не ползват допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване; 2. са самоосигуряващи се лица с право на обезщетение и започнат да упражняват трудова дейност, при която се осигуряват за общо заболяване и майчинство.

Като свързано с риска майчинство е и **обезщетението при осиновяване на дете до 5-годишна възраст**. То се дължи на осигуреното, съответно самоосигуряващо за общо заболяване и майчинство лице, което има дванадесет месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск и ползва отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване. Обезщетението

---

<sup>122</sup> Повече виж Йолова, Г. Осигурителноправни аспекти на отпуските при осиновяване и приемна грижа. // Ролята на правото в съвременната икономика. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 81 - 91.

е в размера, определен по реда на обезщетението за бременност и раждане, предоставя се за срок до 365 дни, от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. Това обезщетение се дължи и на осиновителя за срок до 15 дни през време на отпуска по чл.164б, ал.8 от КТ, съответно след изтичане на шест месеца от деня на предаване на детето за осиновяване за остатък до 365 дни през време на отпуска по чл.164б, ал.2, 3 или 5 от КТ.

Паричното обезщетение не се изплаща при смърт на детето, при прекратяване на осиновяването, както и когато детето посещава детско заведение, включително детска ясла или учебно заведение.

Осиновителката на дете до 5-годишна възраст или осиновителят, който сам е осиновил дете до 5-годишна възраст, получават **обезщетението в размер 50 на сто**, когато след изтичането на 90 дни от деня на предаване на детето за осиновяване не ползват отпуск за осиновяване, или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, съответно е самоосигуряващото се лице и започне да упражнява трудова дейност, за която се осигурява за общо заболяване и майчинство.

**Обезщетението за безработица**<sup>123</sup> може да бъде определено като **периодично парично плащане от средствата на фонд „Безработица“**, целящо **частично компенсирание на изгубения трудов доход и представляващо процентно съотношение от него**. В този смисъл то представлява типично прехвърляне на риска от непредоставената работна сила от работодателя, респ. нейния титуляр, към осигурителната система, на стойността на предварително набраните, съответно дължимите осигурителни вноски<sup>124</sup>.

**Предпоставките за получаване на обезщетението** са следните: 1. за лицата, имащи право на обезщетение, да са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ най-малко 12 месеца през последните 18 месеца преди прекратяване на оси-

<sup>123</sup> Повече виж Йолова, Г. За осигурения социален риск безработица. // Световната криза и икономическото развитие. Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция. Варна: Наука и икономика, том 3, 2010, с. 378 – 386; Йолова, Г. За някои обезпечения при риска безработица. // Известия, 2011, №3, с. 107 – 117; Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011, с. 131.

<sup>124</sup> Повече вж. Благойчева, Х. Адаптиране на обезщетенията за безработица към икономическия цикъл. // Народностопански архив, 2014, №4, с. 17-30.

гуряването; 2. осигурените да имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта по постоянен или настоящ адрес; 3. все още по отношение на безработния да няма отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст, професионална пенсия за ранно пенсиониране, пенсия за старост в друга държава, както и пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер; 4. лицето да не упражнява трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване според националното или според законодателството на друга държава, с изключение на лицата с еднократна трудова заетост.

Паричните обезщетения за безработица се дължат при кумулативно наличие на дефинираните първични и вторични, респ. отрицателни и формални, предпоставки и се отпускат **въз основа на заявление** на осигурения до ТП на НОИ, подадено в срок от три месеца от датата на последното прекратяване на осигуряването и с разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на осигуряването за безработица или друго длъжностно лице, определено от ръководителя на ТП на НОИ.

Дневното парично обезщетение за безработица е в **размер 60** на сто от среднодневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването, като същото не може да бъде по-малко от минималния дневен и по-голямо от максималния дневен размер на обезщетението за безработица, които се определят ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Месечният размер на паричното обезщетение за безработица се определя, като полученият дневен размер се умножи по броя на работните дни в месеца, за който се отнася.

Обезщетението се изплаща от датата на последното прекратяване на осигуряването, ако заявлението е подадено в тримесечен срок от датата на последното прекратяване на осигуряването и в случай че лицето се е регистрирало като безработно в Агенцията по заетостта в срок от 7 работни дни от тази дата. В противен случай обезщетението се изплаща от датата на подаване на заявлението, респ. датата на регистрация, в Агенцията по заетостта.

Обезщетението се дължи на осигурения ежемесечно през месеца, следващ този, за който се дължи, за срок, определен според продължителността на осигурителния стаж, по време на който лицата са

били осигурени за безработица, за времето след 31 декември 2001 г. В този смисъл периодът на изплащане на обезщетението е от четири до дванадесет месеца, в зависимост от продължителността на осигурителния стаж – съответно до три и над петнадесет години.

**Исключващите принципа за срока и размера на обезщетението хипотези** касаят следните категории лица: 1) безработните, чиито правоотношения са били прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие, или поради виновното им поведение получават минималния размер на паричното обезщетение и то за безработица за срок четири месеца, 2) безработните, придобили право на парично обезщетение преди изтичане на три години от предходно упражняване на правото на обезщетение за безработица получават минималния размер на обезщетението за срок четири месеца. Очевидно е налице неоправдано законово ограничаване, нарушаващо принципите на осигуряването в най-малко два аспекта: от една страна, като изключват правилата за контрибутивност и осигуреност като предикатни на размера и срока на обезщетението, а от друга – вменият като санкция и виновност в поведението повторното оставане без работа и така обвързват осигурителния случай с неоправдани и занижени рамки на обезщетение; 3) лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, имат право на обезщетение за безработица в размер 50 на сто от полагащото им се парично обезщетение за оставащия период на изплащането на обезщетението.

Законово уредени в КСО са и хипотезите на спиране и прекратяване на изплащане на обезщетението за безработица.

**Спирането на обезщетението** е временно преустановяване на изплащане на осигурителната престация предвид настъпили правнозначими обстоятелства, но при запазване на субективното право на обезщетение. Съгласно текста на чл.54г от КСО изплащането на паричното обезщетение за безработица се спира за периода, през който лицето получава обезщетение за временна неработоспособност или обезщетение за оставане без работа на основание нормативен акт, при насрещна задълженост на безработния да декларира пред съответното ТП на НОИ настъпването и отпадането на обстоятелствата в срок до седем работни дни. След изтичане на срока на неработоспособността обезщетението се възстановява за останалия период,

без да се намалява определения в КСО общ период за получаване на обезщетение. Във всички случаи изплащането се възобновява от деня на отпадане на основанието за спиране за оставащия към датата на спиране период.

Изплащането на обезщетение може да бъде спряно с разпореждане на съответното длъжностно лице и в случаите, когато има данни, които могат да доведат до издаване на разпореждане за отказ или прекратяване на изплащането на обезщетението и/или е необходимо изясняване на осигурителен стаж, и/или осигурителен доход при прилагане на разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност.

**Прекратяване на изплащане на обезщетението** е вече окончателното преустановяване на изплащането на осигурителната престация. Нормативно е установено изплащането на паричното обезщетение за безработица да се прекратява в следните хипотези: 1. започване на трудова дейност, за която лицето подлежи на задължително осигуряване по националното или законодателството на друга държава, с изключение на лицата с едnodневни трудови договори; 2. прекратяване на регистрацията от Агенцията по заетостта; 3. придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, професионална пенсия за ранно пенсиониране, пенсия за старост в друга държава, пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер; 4. смърт на безработния.

Ако по време на получаване на паричното обезщетение лицето започне да упражнява дейност, основание за задължително осигуряване или трудова дейност по законодателството на друга държава, която бъде преустановена след по-малко от 12 месеца, изплащането на паричното обезщетение се възстановява за оставащия към датата на прекратяването период, ако регистрацията на лицето в Агенцията по заетостта е направена в срок 7 работни дни от прекратяване на трудовата дейност. Ако регистрацията е направена след този срок по неуважителни причини, изплащането на паричното обезщетение се възстановява от датата на новата регистрация за оставащия към датата на прекратяването период, намален със закъснението.

Задължение на осигурения безработен е в седемдневен срок да декларира в териториалното поделение на НОИ и всяко обстоятелство, което води до спиране, прекратяване или изменение на парично-

то обезщетение за безработица, както и при промяна на постоянния адрес.

Паричните обезщетения за безработица се отпускат, изменят, отказват, спират, прекратяват, възобновяват и възстановяват с разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на осигуряването за безработица или друго длъжностно лице, определено от ръководителя на ТП на НОИ.

Влязлото в сила разпореждане може да се измени или отмени от органа, който го е издал, когато са представени нови документи или доказателства, които имат значение за определяне правото, размера и периода на паричното обезщетение за безработица, както и когато паричното обезщетение за безработица е неправилно отпуснато или неправилно е отказано отпускането му.



## Глава осемнадесета

### Пенсионно осигуряване

#### 18.1. Същност и видове пенсионно осигуряване

Пенсионното осигуряване е подсистема на общественото осигуряване, **определяна като дългосрочна, а хипотези за пораждането на свързаните с нея осигурителни права в най-типичния случай<sup>125</sup> са законово презумпирана или установена неработоспособност, представляващи основание за получаване на пенсии.**

В нормативен аспект пенсионното осигуряване се урежда в КСО, Наредбата за пенсията и осигурителния стаж и Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране. Посочената нормативна база установява пенсионната система като изградена от три елемента, наричани още стълбове – **задължително пенсионно осигуряване, допълнително задължително пенсионно осигуряване и допълнително доброволно пенсионно осигуряване<sup>126</sup>.**

**Задължителното пенсионно осигуряване** е в рамките на т.нар. държавно обществено осигуряване, дефинира се като първи стълб на пенсионната система и за него са типични следните характеристики: 1) с оглед субектите на осигурителното правоотношение е основно осигуряване за кръга задължително осигурени лица; 2) като задължение за последните е вменено императивно и по силата на изрична норма; 3) предпоставка е за участие на осигурения в останалите два стълба на системата; 4) основният принцип на изграждането и провеждането му е т.нар. разходно-покривен принцип.

**Допълнителното задължително пенсионно осигуряване**, като втори стълб на пенсионната система, се характеризира с три основни особености: 1) задължителност на участието; 2) стеснен обхват на осигурените социални рискове; 3) капиталов принцип на изграждане и провеждане.

---

<sup>125</sup> Изключение в този смисъл са напр. наследствените пенсии, при които са налице съвсем различни основания за получаване.

<sup>126</sup> Благойчева, Х. Осигурителни системи и фондове. Варна: Наука и икономика, 2010, с. 207; Благойчева, Х. Адекватност на българската пенсионна система. // Интелигентна специализация на България. Ботевград: Международно бизнес училище, 2014, с. 222 - 233.

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване<sup>127</sup>, т.нар. трети стълб на пенсионната система, е: 1) изцяло доброволно; 2) изградено на капиталов принцип; 3) единствено допълващо и разширяващо осигуряването по първите два стълба.

## 18.2. Пенсия – понятие и белези.

### Общи правила за пенсиите

**Пенсиите представляват дългосрочни материални prestaции, изплащани за сметка на осигурителни фондове и предоставяни на осигурените, респ. оправомощени ex lege, лица, в случай на трайна неработоспособност и функционална на същата загуба на трудов или осигурителен доход.**

Теорията на осигурителното право разглежда пенсията в няко-локо основни аспекта:

1. В качеството ѝ на **субективно материално право** – в този смисъл тя е строго лично, непрехвърлимо и ненаследимо матери-ално право, упражнявано от активния субект на правоотношението дългосрочно, до момента на настъпване на правопрекратяващи пен-сионното правоотношение факти – смърт, възстановяване на рабо-тоспособността, навършване на възраст при наследствените пенсии. Субективното право на пенсия не се погасява по давност.

2. Като вид **осигурително обезпечение** – пенсията се изплаща от нарочни осигурителни фондове („Пенсии”, „Пенсии за лицата по чл.69“, „Пенсии, несвързани с трудова дейност“, „Трудова злополука и професионална болест“), като предвид обезпечителния си характер цели компенсирани на загубения трудов или осигурителен доход – факт, определящ пенсията като алиментно средства, т.е. покриващо необходимите или очакваните средства за издръжка.

3. Като **дължимо парично плащане** – поражда се при нали-чие на законово установени предпоставки и се изплаща периодич-но в рамките на относително определяем срок. От гледна точка на правоимащата страна пенсията би могла да бъде определена и като **активно парично вземане**, по отношение на което, за разлика от ма-териалното право на пенсия, се прилага давностен срок. В посочения

<sup>127</sup> По-подробно вж. Александров, А. Допълнително доброволно пенсионно осигуря-ване на работниците и служителите при промяна на работодателя. // Съвременно право, 2008, №3, с. 60 - 67.

смисъл е нормативно установено, че вземането за пенсия се погасява с изтичането на тригодишен давностен срок, считано от 1 януари на годината, следваща годината, за която пенсията се отнася.

КСО регламентира пенсиите в Глава шеста, установявайки ги в следните видове: 1) пенсия за осигурителен стаж и възраст; 2) пенсия за инвалидност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест; 3) наследствени пенсии; 4) т.нар. пенсии, несвързани с трудова дейност, към които отнася пенсии за гражданска и военна инвалидност, социални и персонални пенсии.

Същевременно Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж урежда основанията и реда за предоставяне на т.нар. **персонални пенсии**.

Въз основа на уредбата пенсиите се разделят на две основни категории: **пенсии, свързани с трудова дейност (контрибутивни); пенсии, несвързани с трудова дейност (неконтрибутивни)**.

Независимо от вида и характера на пенсията в КСО са въведени т.нар. **обща правила, отнасящи се до всички видове пенсии** и свързани в частност с минимални и максимални размери на пенсията, отделни видове добавки, както и принципи, прилагани при едновременно получаване на повече от една пенсия.

Общ за всички контрибутивни пенсии е нормативно установеният им размер, фиксиран като минимална и максимална граница.

**Минималните размери** на контрибутивните пенсии са различно установени, в зависимост от вида на получаваната пенсия, но общи за тях са три основни момента: 1. винаги представляват процент спрямо пенсията за осигурителен стаж и възраст в минимален размер; 2. недопустимо е определяне на размер на пенсията под фиксираната за всяка от тях минимална граница; 3. в случай че изчислената сума за получаване е под установения минимален размер, пенсията също се определя в границите на този размер.

Що касае **максималния размер** на получаваната пенсия, то нормативно предвидено е, че той, съставлявайки индивидуалната пенсия на осигуреното лице, респ. сбор от пенсии, които то получава, не следва да надхвърля 40 на сто от максималния осигурителен доход за същата календарна година, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Максималният размер не се прилага по отношение на пенсиите на лицата, които са заемали длъжността президент и вицепрезидент на Република България, председа-

тел на Народното събрание, министър-председател или съдия в Конституционния съд, както и в общия случай – за военноинвалиди при навършване на пенсионна възраст.

**Неконтрибутивните пенсии** винаги се определят като размер в точно определен процент от социалната пенсия за старост.

Част от сумата, получавана от пенсионера, съставляват т.нар. **добавки**, дължими при наличие на допълнителни обстоятелства, респ. реализирани факти, които в частност са: добавка за чужда помощ и добавка от пенсията на починал съпруг.

**Добавка за чужда помощ** е част от пенсията за инвалидност, която получават пенсионери с трайно намалена работоспособност/ вид и степен на увреждане над 90 на сто, които постоянно се нуждаят от чужда помощ. Съдебната практика основателно посочва, че добавката за чужда помощ е самостоятелно имуществено право, възникващо от датата на преценката на помощта, а не от датата на инвалидизирането. В посочения смисъл необходимостта от предоставяне на подобна добавка се установява с експертно решение на ТЕЛК или НЕЛК. Размерът на добавката за чужда помощ е 75 на сто от социалната пенсия за старост.

**Добавка от пенсията на починал съпруг** е част от пенсията на преживелия съпруг, с който починалият е имал законен брак към момента на смъртта и нейният размер е 26,5 на сто от пенсията или сбора от пенсиите на починалия съпруг. Императивно ограничение е тази добавка да не се получава едновременно с наследствена пенсия от същия наследодател.

Нормативно допустима възможност е осигуреното лице да **получава едновременно повече от една пенсия**. Тя е установена по аргумент за противното, т.е. чрез изчерпателно изброяване на хипотези, в които е недопустимо съчетаване на определени пенсии.

В посочения смисъл законодателят изрично **забранява да се получават едновременно следните пенсии**: 1. лична пенсия за осигурителен стаж и възраст с наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст; 2. лична или наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст с лична или наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване; 3. лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване с наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване

не<sup>128</sup>; 4. социална пенсия за старост, социална пенсия за инвалидност и персонална пенсия с друг вид пенсия, включително отпусната в друга държава; 5. наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст или наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване с наследствена пенсия от същия вид.

При това, в случай че осигуреният има право на повече от една пенсия, той получава по избор една от пенсиите в пълен размер и 50 на сто от останалите. От принципа има две изключения: 1. военно-инвалидите при навършване на пенсионна възраст получават пълния размер на определените им две пенсии – пенсия за военна инвалидност и пенсия за осигурителен стаж и възраст; 2. родителите на лицата, починали по време на наборна военна служба, и на военнослужещите, загинали при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната също получават в пълен размер личната си пенсия и наследствената пенсия.

Извън посочените хипотези е допустимо получаването на различни по вид пенсии при спазване на принципа за максималния размер на получения сбор.

Получаваните пенсии подлежат на т.нар. **осъвременяване**, като принципът е, че всички пенсии, отпуснати до 31 декември на предходната година, се осъвременяват ежегодно от 1 юли с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година. В случай че процентът е отрицателно число, пенсиите не се осъвременяват. Осъвременяването се извършва служебно, с решение на Надзорния съвет на НОИ.

### 18.3. Пенсии, свързани с трудова дейност

Както вече се спомена пенсиите се разделят на две категории – пенсии, свързани с трудова дейност и пенсии, несвързани с трудова дейност.

Пенсиите, свързани с трудова дейност, наричани още контрибутивни са: 1) пенсия за осигурителен стаж и възраст; 2) пенсия за инвалидност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест; 3) наследствени пенсии.

<sup>128</sup> Когато лицето има право на повече от една лична пенсия за инвалидност за различни страдания, се определя най-голямата по размер.

**Пенсията за осигурителен стаж и възраст** се урежда в текстовете на чл. 68 - 70а и § 5 - 8 от КСО, както и чл.15 - 21а от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

Предпоставките за пораждането ѝ са три: 1) състояние на осигуреност на лицето; 2) навършване на определена възраст – съгласно този критерий право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива при навършване на възраст 63 години и 10 месеца за мъжете и 60 години и 10 месеца за жените; принципно е възприето, до 31 декември 2029 г. възрастта за жените да се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2030 г. – с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст; съответно до 31 декември 2017 г. възрастта за мъжете се увеличава с 2 месеца, а от 1 януари 2018 г. – с по 1 месец за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст; 3) изискуем осигурителен стаж, който съответно е 35 години и 2 месеца за жените и 38 години и 2 месеца за мъжете; от 31 декември 2016 г. осигурителният стаж се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на осигурителен стаж 37 години за жените и 40 години за мъжете<sup>129</sup>.

При преценяване на право на пенсия по общите условия, но свързана с прилагане на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, когато само със зачетения по българското законодателство осигурителен стаж лицето не придобива право на пенсия, но има поне 15 години действителен осигурителен стаж и до удостоверяване на чуждия осигурителен стаж навърши възраст 65 години и 10 месеца, се отпуска пенсия в размер на социалната пенсия за старост, при условие че лицето не получава друг вид пенсия.

Липсата на някои от посочените условия е предпоставка за получаване на пенсия в т.нар. **минимален размер**. Последната се предоставя на лица, навършили 65 години и 10 месеца, независимо от техния пол, които имат най-малко 15 години действителен осигурителен стаж. От 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане

---

<sup>129</sup> ТПовече виж Благойчева, Х. По-дългият трудов живот като предпоставка за повишаване на устойчивостта на публичната пенсионна система. // Панорама на труда, 2012, №9-10, с. 41 - 53.

на 67-годишна възраст.

От друга страна, лицата, които имат изискуемия осигурителен стаж съгласно общите условия, могат по тяхно желание да се пенсионират до една година по-рано от възрастта им, като пенсията им в този случай се отпуска от датата на заявлението и се изплаща в **намален размер пожизнено** (т.нар. пенсия в намален размер).

КСО предвижда специални условия за пенсиониране на **особени категории лица**: 1) военнослужещите придобиват право на пенсия при навършване на възраст 52 години и 10 месеца и при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени като военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и/или като резервисти на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България; 2) лицата, които имат осигурителен стаж 25 години на длъжност балерина, балетист или танцьор в културни организации, придобиват право на пенсия при навършване на възраст 42 години и 10 месеца; от 31 декември 2016 г. възрастта за лицата по ал. 1 се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с по 2 месеца до достигане на 45-годишна възраст; 3) лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд, могат да се пенсионират, ако са навършили възраст до 31 декември 2015 г. 47 години и 8 месеца за жените и 52 години и 8 месеца за мъжете и имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете, както и лицата, които са работили 15 години при условията на втора категория труд, могат да се пенсионират, ако са навършили възраст до 31 декември 2015 г. 52 години и 8 месеца за жените и 57 години и 8 месеца за мъжете и имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете; 4) учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на възраст 57 години и 10 месеца от жените и 60 години и 10 месеца от мъжете и учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете; от 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва до 31 декември 2029 г. възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2030 г. – с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 62-годишна възраст; до 31 декември 2017 г. възрастта за мъжете се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2018 г. – с по 1 месец за всяка календарна година

до достигане на 62-годишна възраст.

**Размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст** се определя въз на следния механизъм: доходът, от който се изчислява пенсията, се умножи с процент 1,2 за всяка година осигурителен стаж и съответната пропорционална част от този процент за месеците осигурителен стаж. При това, за лицата, които са придобили право на пенсия за стаж и възраст и продължават да работят след датата на придобиване на правото, без да им е отпусната лична пенсия, стойността на процента за всяка година осигурителен стаж след тази дата е 3, а от 1 януари 2012 г. – 4, и съответната пропорционална част от тези проценти за месеците осигурителен стаж.

Доходът, от който се изчислява пенсията, се определя, като средномесечният осигурителен доход за страната за 12 календарни месеца преди месеца на отпускане на пенсията се умножи по индивидуалния коефициент на лицето. За пенсиите, отпуснати с начална дата преди 1 януари 2019 г., индивидуалният коефициент се изчислява от осигурителния доход на лицето за период от три последователни години от последните 15 години осигурителен стаж до 1 януари 1997 г. по избор на лицето и от осигурителния му доход за периода след тази дата до датата на отпускане на пенсията. В случаите, когато осигурителният доход на лицето до 1 януари 1997 г. е за период, по-малък от три години, индивидуалният коефициент се изчислява от този доход.

При определяне на индивидуалния коефициент на самоосигуряващо се лице се взема предвид доходът, върху който са внесени осигурителните вноски. За изчисляване на индивидуалния коефициент се определят:

1. съотношението между средномесечния осигурителен доход на лицето за периода до 31 декември 1996 г. включително и средномесечната работна заплата за страната за същия период, обявена от Националния статистически институт;

2. съотношението между средномесечния осигурителен доход на лицето за периода след 31 декември 1996 г. и средномесечния осигурителен доход за страната за същия период.

За пенсиите, отпуснати с начална дата след 31 декември 2018 г., индивидуалният коефициент се изчислява от осигурителния доход на лицето за периодите след 31 декември 1999 г. до датата на отпускане на пенсията, но за период, не по-малък от 36 месеца. Когато осигурителният доход на лицето след 31 декември 1999 г. е за период,



по-малък от 36 месеца, за недостигащия период се взема предвид и последният му осигурителен доход преди 1 януари 2000 г. по ред, определен със съответната наредба. Когато лицето няма осигурителен доход преди 1 януари 2000 г. или доходът му преди тази дата е за период, по-малък от необходимия за допълване до 36 месеца, индивидуалният коефициент се изчислява от наличния доход, независимо от продължителността на периода, за който се отнася.

Когато лицето няма осигурителен доход след 31 декември 1999 г. индивидуалният коефициент се изчислява от последния му осигурителен доход за 36 месеца до тази дата или от наличния му доход, когато доходът е за по-малък период.

Лицата могат да поискат **преизчисляване на** пенсията за осигурителен стаж и възраст, не повече от веднъж в една календарна година за придобит осигурителен стаж след пенсионирането или за придобит осигурителен стаж и осигурителен доход след пенсионирането, когато това е по-благоприятно за тях. При преизчисляването се взема предвид средномесечният осигурителен доход за страната за 12 календарни месеца преди месеца на първо отпускане на пенсия, след което полученият размер се осъвременява, преизчислява и индексира съобразно нормативната уредба, действаща след датата на отпускане на пенсията.

Лицата могат да поискат преизчисляване на пенсията от осигурителния доход за друг тригодишен период преди 1 януари 1997 г. в 12-месечен срок след влизането в сила на разпореждането, с което размерът ѝ е определен по реда на КСО.

Осигуреният може да подаде заявление по образец, утвърден от управителя на НОИ, с което да поиска пенсията му да бъде служебно преизчислявана. В този случай преизчисляването се извършва веднъж годишно, въз основа на наличните данни за осигурителен доход и осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – въз основа на внесените осигурителни вноски за периодите след пенсионирането, съответно – след последното преизчисляване на пенсията.

**Минималният размер на пенсията** за стаж и възраст се определя ежегодно със ЗБДОО, като минималният размер по чл.68, ал.3 от КСО не следва да бъде по-малък от 85 на сто от него.

**Пенсията за инвалидност** е регламентирана в два подвида с оглед характера на риска, причиняващ трайната неработоспособност: пенсия за инвалидност поради обща болест и пенсия за инвалидност

поради трудова злополука и професионална болест. Те се установяват в текстовете чл.71 - 79 и чл.85 - 88 от КСО.

**Пенсията за инвалидност поради обща болест** се поражда при наличие на следните предпоставки: 1) загубена напълно или частично работоспособност завинаги или за продължително време, която е експертно установената като трайно намалена работоспособност/ вид и степен на увреждане с процент 50 и над 50 на сто; 2) изискуем осигурителен стаж, придобит до датата на инвалидизирането, а за слепите по рождение и за ослепелите преди постъпване на работа – до датата на заявлението; стажът е диференциран с оглед състоянието на правоимащите и тяхната възраст в следните категории – до 25-годишна възраст – една година, от която една трета от стажа трябва да е действителен, до 30-годишна възраст – 3 години, като една трета от стажа трябва да е действителен, една година действителен стаж – за лицата с вродени и лицата с придобити трайни увреждания до постъпване на работа; за лица до 20-годишна възраст, слепите по рождение и ослепелите преди постъпването им на работа пенсията се предоставя независимо от продължителността на осигурителния стаж; 3) на осигуреното лице да не е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст.

При наличие на посочените предпоставки пенсия за инвалидност поради общо заболяване се поражда от датата на инвалидизирането, а за слепите по рождение и за ослепелите преди постъпване на работа, както и за лицата с вродени или придобити трайни увреждания до постъпване на работа – от датата на подаденото заявление-декларация до ТЕЛК, но не по-рано от датата на инвалидизиране.

Пенсия за инвалидност се отпуска от датата на подаване от лицето на заявление-декларация до ТЕЛК, но не по-рано от датата на инвалидизиране, ако необходимите документи за пенсиониране са подадени в териториалното поделение на НОИ в едномесечен срок от изтичане на срока за обжалване на експертното решение на ТЕЛК или на НЕЛК по отношение на правоимащото лице.

Като свързана с определен, респ. определяем, период от време пенсията за инвалидност поради общо заболяване се дължи в рамките на съществуване на социалния риск, откъдето и принципът – пенсията за инвалидност се отпуска за срока на инвалидността и пожизнено на лица, навършили възрастта за пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Размерът на пенсията за инвалидност поради общо заболяване се определя, като доходът, от който се изчислява пенсията, се умножи със сумата, образувана от по процент 1,2 на сто за всяка година осигурителен стаж и съответната пропорционална част от процента за месеците осигурителен стаж. Когато към датата на инвалидизирането осигуреното лице е на възраст, по-ниска от пенсионната, разликата между възрастта му, но не по-рано от навършване на 16 години и пенсионната възраст се признава за осигурителен стаж.

При определяне на пенсията признатото време и съответната пропорционална част от процента за месеците осигурителен стаж се умножават с коефициент, както следва: за лица с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто – 0,9; за лица с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 71 до 90 на сто – 0,7; за лица с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 50 до 70,99 на сто – 0,5.

Кодексът въвежда защитени минимални размери на пенсията, под които е недопустимо определяне на нейния размер и които са диференцирани с оглед степента изгубена работоспособност. Тези размери съответно са – за лица с намалена работоспособност над 90 на сто – 115 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст; за лица с намалена работоспособност от 71 до 90 на сто – 105 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст; за лица с намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто – 85 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст.

**Пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест** се поражда при наличие на следните условия: 1) осигуреност за всички социални рискове; 2) загубена 50 или над 50 на сто работоспособност поради трудова злополука или професионална болест, определена от ТЕЛК или НЕЛК на осигуреното лице.

Подобно на пенсията поради общо заболяване и пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест се поражда от датата на инвалидизиране, отпуска се от момента на подаване на заявлението и за срока, определен в експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК), с изключение на лица, навършили пенсионна възраст и придобили право да я получават пожизнено.

Размерът на пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест се определя, като средномесечният осигурителен доход за страната се умножи по индивидуалния коефициент,

изчислен до датата на инвалидизирането и по следните коефициенти: за лица с намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто – 0,4494; на лица с намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 71 до 90 на сто – 0,3932; за лица с намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 50 до 70,99 на сто – 0,3371.

Така определеният размер на пенсията не следва да бъде по-малък от следните размери: за лица с намалена работоспособност над 90 на сто – 125 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст; за лица с намалена работоспособност от 71 до 90 на сто – 115 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст; за лица с намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто – минималния размер на пенсията за стаж и възраст. При това така определеният размер следва да не е по-малък от размера, изчислен като за пенсия за инвалидност поради общо заболяване.

Пенсията за инвалидност, независимо от вида си също може да бъде **преизчислена** по реда и условията на преизчисляване, включително и за от осигурителния доход за друг тригодишен период преди 1 януари 1997 г., по начин и ред, идентичен с пенсията за стаж и възраст.

**Наследствена пенсия** се получава при наличие на две условия: 1) смърт на осигуреното лице; 2) получаваната, респ. полагащата се, на починалия пенсия да е законово възможно да се трансформира в наследствена – в посочения смисъл, нормативно установен е и принципът, че всички лични пенсии<sup>130</sup> могат да преминават в наследствени, с изключение на пенсиите за гражданска инвалидност, социалните пенсии за старост, социалните пенсии за инвалидност и персоналните пенсии. При наличие на тези предпоставки наследствена пенсия се отпуска от датата, следваща датата на прекратяване на пенсията на наследодателя, когато заявлението е подадено в двумесечен срок от датата на смъртта му.

Във всички случаи получаването на наследствена пенсия не се счита за приемане на наследство, съответно – отказът от наследство не лишава наследниците от право на наследствена пенсия.

Кръгът на правоимащите включва следните лица: 1) децата на

---

<sup>130</sup> В частност - лични пенсии за осигурителен стаж и възраст, за инвалидност поради обща болест, трудова злополука и професионална болест и пенсия за военна инвалидност.

починалия, в това число родените в брака, извънбрачни или осиновени, които имат право на пенсия до навършване на 18-годишна възраст, а след навършването ѝ, ако продължават да учат – за срока на обучението, но не по-късно от навършването на 26-годишна възраст, съответно – над нея, ако са се инвалидизирани до 18-, съответно до 26-годишна възраст; 2) преживелия съпруг, ако неговата възраст е с пет години по-рано от възрастта, необходима за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съответно преди тази възраст, ако е неработоспособен; 3) родителите на починалия, в случай на навършена от тях пенсионна възраст и при условие че не получават лична пенсия.

Родителите на лицата, починали по време на наборна военна служба, и на военнослужещите, загинали при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната, имат право на наследствена пенсия за военна инвалидност, независимо от възрастта им. Те получават в пълен размер личната си пенсия и наследствена пенсия.

**Размерът на наследствената пенсия** се определя в процент от полагащата се лична пенсия на починалото осигурено лице и както следва: при един наследник – 50 на сто; при двама наследници – 75 на сто; при трима и повече наследници – 100 на сто. Във всички случаи така определеният общ размер на пенсията не следва да бъде по-малък от 75 на сто от минималния размер на пенсията за стаж и възраст.

Наследствената пенсия се отпуска общо на всички правоимащи лица и се разпределя поравно между тях. При смърт на двамата родители (осиновители) децата имат право на наследствена пенсия, която се определя от сбора на пенсиите на починалите.

#### **18.4. Пенсии, несвързани с трудова дейност**

**Пенсиите, несвързани с трудова дейност**, наричани още неконтрибутивни, са строго лични, пораждат се при наличие на точно определени условия и не преминават в наследствени, с изключение на пенсиите за военна инвалидност. Техният размер се определя във фиксиран спрямо социалната пенсия за старост процент, средствата за предоставянето им са за сметка на държавния бюджет и се изплащат от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност”.

Пенсиите, несвързани с трудова дейност, са **пенсия за военна**

**инвалидност, пенсия за гражданска инвалидност, социални и персонални пенсии.**

**Пенсия за военна инвалидност** се поражда в полза на лица, заети в наборна военна служба, изпълняващи служба в запаса или резерва, загинали при изпълнение на военна служба в операции или мисии извън територията на страната, както и лица, пострадали при оказване на съдействие на въоръжените сили. Правото им на пенсия възниква при наличие на две предпоставки: 1) да са пострадали или заболели през време или по повод на наборната военна служба, службата в запаса или в резерва, респ. при оказване съдействие на въоръжените сили; 2) това заболяване или увреждане да е довело до загуба на работоспособността – констатирана, респ. Степенувана, от органите на експертизата.

Размерът на пенсията за военна инвалидност се определя в процент от социалната пенсия за старост, въз основа на критериите чин и трайно намалена работоспособност по следната таблица:

Намалена работоспособност	над 90 на сто	71–90 на сто	50–70,99 на сто
Редници и сержанти	150 на сто	140 на сто	115 на сто
Офицери	160 на сто	150 на сто	120 на сто

В случай че лицата са били осигурени за всички осигурени социални рискове или само за трудова злополука, или професионална болест преди постъпването им на наборна служба, или на служба в запаса, то размерът на пенсията за военна инвалидност се определя както при пенсията за трудова злополука или професионална болест, ако това е по-благоприятно за тях.

**Пенсията за гражданска инвалидност** е предвидено да се заплаща на лица, загубили работоспособността си поради това, че са заболели или пострадали при изпълнение на граждански дълг, или случайно от органите на властта при изпълнение на служебни задачи на тези органи. Размерът на пенсията за гражданска инвалидност също се определя в процент от социалната пенсия за старост както следва: за лица с трайно намалена работоспособност/ вид и степен на увреждане над 90 на сто – 150 на сто; за лица с намалена работоспособност/ вид и степен на увреждане от 71 до 90 на сто – 140 на сто; за

лица с намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 50 до 70,99 на сто – 115 на сто.

Аналогично, както и при пенсията за военна инвалидност, се възприема принципът, че на лицата, които са били осигурени за всички осигурени социални рискове или само за трудова злополука или професионална болест, пенсията се изчислява по реда, установен за пенсиите за трудова злополука или професионална болест, ако това е по-благоприятно за тях.

**Социалната пенсия за старост** изпълнява две основни функции в осигурителното законодателство – освен като форма на осигурителна престация тя служи и като база за определяне на размера на всички останали неконтрибутивни пенсии, представляващи определен процент от нея.

Пенсията се предоставя при реализиране на риска старост на лица, нямщи право на друг вид пенсия и при следните условия: 1) навършена 70-годишна възраст; 2) на лицето да не е отпусната друга пенсия, включително от друга държава; 3) годишният доход на член от семейството към датата на навършване на възрастта да е по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната през последните 12 месеца.

Прието е за членове на семейството на правоимащия да се считат неговият съпруг, ненавършилите пълнолетие деца, които не са всъпили в брак, както и пълнолетни, но неработоспособни с определена от ТЕЛК (НЕЛК) 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, ако нямат други доходи и не са встъпили в брак.

При определяне на годишния доход за отпускане на социалната пенсия за старост не се включват плащания като добавката за чужда помощ, компенсациите, индексациите и еднократните плащания, изплащани към пенсиите, помощите, отпуснати при условията и по реда на социалното подпомагане, целевите помощи за отопление, отпуснати съгласно нормативен акт, както и семейните помощи по Закона за семейни помощи за деца и финансовата подкрепа по Закона за хората с увреждания.

При определяне на годишния доход на член от семейството се взема предвид броят на членовете на семейството към датата на подаване на заявлението в кметството/общината или общинския съвет. Доходът за непълн месец се определя, като размерът на месечния

доход се раздели на броя на календарните дни в месеца и полученият среднодневен доход се умножи по броя на дните, за които се отнася.

Ако искането за отпускане на пенсия е направено след навършване на 70-годишна възраст на лицето и след изтичане на 2-месечния срок за подаване на заявлението със съответните му документи, доходът на член от семейството се преценява към датата на заявлението.

Размерът на социалната пенсия за старост се определя ежегодно от МС по предложение на министерството на труда и социалната политика и НОИ.

**Социална пенсия за инвалидност** се предоставя при следните кумулативни условия: 1) навършена 16-годишна възраст на правоимащото лице – по аргумент на настъпващата към тази възраст трудова дееспособност; 2) трайно намалена работоспособност, съответно вид/степен на увреждане повече от 71 на сто; 3) на лицето да не е отпусната друг вид пенсия, включително от друга държава.

Размерът на социалната пенсия за инвалидност за лицата с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто е 120 на сто, а за лицата с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане от 71 до 90 на сто – 110 на сто от социалната пенсия за старост.

Във връзка с новия Закон за хората с увреждания (ДВ, №105, 2018) социалните пенсии за инвалидност, отпуснати с начална дата до 31.12.2014 г., изплащани към друг вид пенсия от НОИ в размер на 25 на сто от следващия им се размер, се прекратяват служебно, считано от 01.01.2019 г. На същите лица започва да се изплаща сума под формата на месечна финансова подкрепа от Агенцията за социално подпомагане при условията, предвидени в Закона за хората с увреждания.

**Персоналните пенсии** са особен вид пенсии, специфичното при които се свежда до два основни момента: отпускат се от Министерския съвет по предложение на министъра на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на финансите, при определени условия и ред, в изключителни случаи и по отношение на лица, за които не са налице някои от изискванията на КСО и на които не е отпусната пенсия по българското законодателство или по разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или по европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност.



Персоналните пенсии са две – **пенсия за многодетни майки и персонална пенсия за гледане на лице с трайни увреждания.**

**Пенсия за многодетни майки** се предоставя, ако по отношение на лицето са налице следните условия: 1) навършени 65 години и 10 месеца; 2) да не е отпусната пенсия по българското законодателство или по разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или по европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност; 3) годишен доход на член от семейството да е по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната за последните 12 месеца; 4) наличие на най-малко тригодишен действителен осигурителен стаж<sup>131</sup>; 5) родени и отгледани пет и повече деца до 18-годишната им възраст, при условие че майката не е била лишавана или ограничавана в родителските си права и че децата не са били настанявани в държавни заведения за отглеждане за срок, по-голям от една година, освен по здравословни причини.

**Персонална пенсия за гледане на инвалид** се отпуска на лице, навършило 65 години и 10 месеца, при наличие на следните предпоставки: 1) да е полагало грижи в продължение на повече от 10 години за лице - съпруг, възходящи или низходящи по права линия, с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто, което постоянно се е нуждаело от чужда помощ; 2) да не му е отпусната пенсия по българското законодателство или по разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или по европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, 3) годишният доход на член от семейство да е по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната за последните 12 месеца; 4) тригодишен действителен осигурителен стаж.

Предложението за отпускане на персонални пенсии се изготвя въз основа на: 1) заявление от лицето или законния представител, адресирано до общинския съвет, което включва мотивите за отпускане на персоналната пенсия, данни за самоличността на лицето и за гражданското му състояние; 2) разпореждане на длъжностното лице

---

<sup>131</sup> Понятието „действителен стаж“ е легално дефинирано в НПОС като „действително изслуженото време по трудово или служебно правоотношение, времето, през което лицето е работило без трудово правоотношение, както и времето, през което лицето изцяло се е осигурявало за своя сметка“.

от териториалното поделение на НОИ, с което се отказва отпускането на пенсия<sup>132</sup>; 3) решение, прието на сесия на общинския съвет за внасяне на предложение в МС.

Размерът на персоналните пенсии е 90 на сто от социалната пенсия за старост.

### **18.5. Допълнително задължително и допълнително доброволно пенсионно осигуряване**

Допълнителното пенсионно осигуряване се въвежда в две форми – допълнително задължително и допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Всяка една от тях, независимо от нейния вид, винаги е преюдициална на основното пенсионно осигуряване и във всички случаи има само допълващ и разширяващ обема на осигурителната защита и вида на свързаните с нея престации характер.

Допълнителното задължително пенсионно осигуряване е уредено в част втора на КСО, текстове в чл. 120а - 123 и 124 - 208. Типични за него са следните принципи: 1) осъществяване въз основа на сключен договор на осигуреното лице с пенсионноосигурително дружество или въз основа на т.нар. служебно разпределение – по аргумент на което осигурително правоотношение с пенсионноосигурителното дружество възниква от датата на сключване на осигурителен договор или от датата на служебното разпределение във фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване; 2) задължителност на участието – императивно и екс леге по отношение кръга на задължително осигурените лица.

Принципи при провеждане на този вид осигуряване са: 1) юридическа самостоятелност на пенсионноосигурителното дружество и на универсалните, и на професионалните пенсионни фондове; 2) прозрачност, разделност и изключителност на дейността; 3) разрешителен режим и държавно регулиране; 4) задължителна периодична отчетност и разкриване на информация; 5) лоялна конкуренция между пенсионно-осигурителните дружества и защита на интересите на осигурените лица – посредством нарочен представителен и консултативен орган, дефиниран като Попечителски съвет, съставен

---

<sup>132</sup> Когато няма постановено такова разпореждане, лицето представя документи, установяващи липса на основание за отпускане на друг вид пенсия или декларация, че няма достатъчно положен осигурителен стаж.

от представители на синдикални, работодателски организации и на пенсионноосигурителното дружество.

Същевременно е предвидено осигурените в универсален пенсионен фонд лица да имат право да изберат да **променят осигуряването** си от универсален пенсионен фонд във фонд „Пенсии“, съответно във фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“, с увеличена осигурителна вноска в размера на осигурителната вноска за универсален пенсионен фонд не по-късно от пет години преди възрастта за пенсия за стаж и възраст и ако не им е отпусната пенсия за стаж и възраст. Те могат да упражнят правото си на избор след изтичане на една година от избора, със заявление до компетентната териториална дирекция на НАП, като осигуряването възниква от първо число на месеца, следващ месеца на избора.

Осигурените в професионален пенсионен фонд лица имат право еднократно да променят осигуряването си от професионален пенсионен фонд във фонд „Пенсии“ с увеличена осигурителна вноска в размера на осигурителните вноски по чл.157, ал.1, т.2, ако не им е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране. Лицата упражняват избора си, като подават заявление до компетентната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, като осигуряването им възниква от първо число на месеца, следващ месеца на избора.

Лицата, които са избрали да променят осигуряването си от универсален пенсионен фонд във фонд „Пенсии“, съответно във фонд „Пенсии за лицата по чл.69“, могат да изберат да **възобновят** осигуряването си в универсален пенсионен фонд не по-късно от пет години преди възрастта, необходима за отпускане на пенсия за стаж и възраст, и ако не им е на избор отпусната пенсия за стаж и възраст. Те могат да упражнят правото си след изтичане на една година от избора, като осигуряването им възниква от първо число на месеца, следващ месеца на избора.

При това общ е принципът, че **при промяна на участието на осигуреното лице от един в друг фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване** правоотношението с дружеството, управляващо фонда, в който лицето преминава, възниква от датата на прехвърляне на средствата по индивидуалната му партида, като правоотношението с дружеството, управляващо фонда, в който лицето е било осигурено, се прекратява от същата дата.

Субектите, осъществяващи допълнителното задължително пенсионно осигуряване, са два вида: пенсионноосигурителни дружества и пенсионноосигурителни фондове. **Пенсионноосигурителните дружества** са акционерни дружества, регистрирани по Търговския закон след предварителна лицензия от Комисията по финансов надзор и с единствено възможен предмет на дейност допълнително пенсионно осигуряване. Изрично дефинирана е и целта на тяхното създаване – учредяване и управляване на пенсионноосигурителни фондове при императивност на принципа да учредяват и да управляват само по един универсален и по един професионален пенсионен фонд.

Пенсионната лицензия дава право за извършване на дейност по допълнително пенсионно осигуряване след получаване на разрешение за управление на фонд за допълнително пенсионно осигуряване от комисията. Разрешението се издава за всеки фонд поотделно. Агенцията по вписванията вписва в Търговския регистър дружеството с предмет на дейност допълнително пенсионно осигуряване, след предоставяне на издадената от комисията пенсионна лицензия.

**Пенсионните фондове** биват универсални и професионални, като и двата вида се учредяват от лицензирано пенсионноосигурително дружество с решение на общото събрание на акционерите му и за неопределен срок.

Качество на осигурени при този вид осигуряване имат следните категории субекти: 1) лицата, родени след 31 декември 1959 г., ако са осигурени във фонд „Пенсии“, съответно във фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“ на държавното обществено осигуряване, имащи качество на осигурени в универсален пенсионен фонд; 2) лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, осигурени във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване и в професионален пенсионен фонд за пенсия за ранно пенсиониране, независимо от възрастта. Осигуряването на лица възниква въз основа на осигурителен договор или въз основа на служебно разпределение.

**Договорът за осигуряване** във фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване е безсрочен и се съставя и подписва в два екземпляра – по един за всяка от страните. Той следва да съдържа следните задължителни реквизити:

1. данни за страните по договора;
2. наименованието, съдебната регистрация и единния идентификационен код на фонда за допълнително задължително пенсионно

осигуряване;

3. датата и входящия номер на заявлението за участие, за промяна на участието или за възобновяване на осигуряването, съответно номера и датата на протокола за служебното разпределение;

4. предмета и обхвата на осигуряването;

5. размера на осигурителната вноски;

6. размера на таксите и на удържките;

7. правата и задълженията на страните по договора и на наследниците на осигуреното лице;

8. реда и начина за получаване на информация;

9. датата на сключване на осигурителния договор и условията за влизането му в сила;

10. условията за прекратяване на договора;

11. имената по документ за самоличност и служебния номер в пенсионноосигурителното дружество на осигурителния посредник, съответно на упълномощеното лице от осигурителен посредник – юридическо лице, в случаите, когато договорът се сключва с посредничеството му.

**Осигурителните вноски** за допълнително задължително пенсионно осигуряване се превеждат едновременно с осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване и се събират от НАП. Размерът на осигурителните вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване е за универсален пенсионен фонд 5 на сто, а за професионален пенсионен фонд – 12 на сто – за лицата, работещи при условията на I категория труд и 7 на сто – за лицата, работещи при условията на II категория труд, като последните са изцяло за сметка на осигурителя. Осигурителните вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване в професионален пенсионен фонд за лицата, които получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, се превеждат във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване

Самоосигуряващите се лица се осигуряват в универсален пенсионен фонд изцяло за своя сметка, като ги внасят по съответната сметка за допълнително задължително пенсионно осигуряване на компетентната териториална дирекция на НАП.

Специфика на допълнителното задължително пенсионно осигуряване е **механизмът на провеждането му**. Както вече се спомена, то се осъществява чрез пенсионни схеми на капиталово покритие

принцип, на базата на определените вноски, и е изключително персонално. Оттук и изричната норма всеки осигурен да се конституира с **индивидуален осигурителен номер и индивидуална осигурителна партида.**

Всяко осигурено лице може да има само една индивидуална партида в универсален, съответно в професионален пенсионен фонд. В индивидуалната партида се правят записи за направените вноски и другите постъпили в нея средства, за изплатените и прехвърлените суми, както и за събраните такси и удръжки. По индивидуалната партида на всяко осигурено лице се записват и натрупват към датата на постъпването им по сметката на фонда: 1. вноските за допълнително задължително пенсионно осигуряване и внесените суми от лихви върху тях; 2. средствата, прехвърлени от друг фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване; 3. средствата, преведени от Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система.

Индивидуалната партида се води в левове и в дялове, като всеки дял представлява пропорционална част от нетните активи на фонда. Дяловете в един фонд са равни помежду си по стойност, като стойността на всички дялове и части от дялове във фонда е равна на стойността на нетните активи на фонда. Не се допуска преразпределяне на средства и дялове между индивидуалните партиди.

При промяна на осигуряването от универсален пенсионен фонд във фонд „Пенсии“, съответно във фонд „Пенсии за лицата по чл.69“, натрупаните средства в индивидуалната партида на осигурените лица постъпват в Държавния фонд за гарантиране устойчивостта на държавната пенсионна система. Натрупаните средства в индивидуалната партида на осигурените лица се превеждат от съответния универсален пенсионен фонд по сметка на НАП в шестмесечен срок от възникване на осигуряването във фонд „Пенсии“, съответно във фонд „Пенсии за лицата по чл.69“.

При промяна на осигуряването от фонд „Пенсии“, съответно от фонд „Пенсии за лицата по чл.69“, в универсален пенсионен фонд, ако за лицето има преведени средства в Държавния фонд за гарантиране устойчивостта на държавната пенсионна система, те се прехвърлят по индивидуалната му партида в избора от него универсален пенсионен фонд. Натрупаните средства по индивидуалните партиди на лицата се превеждат във фонд „Пенсии“ в шестмесечен срок от

избора.

Правата на осигурените лица, следващи се от участието им в допълнителното задължително пенсионно осигуряване, могат да бъдат разделени на две категории, свързани с участието в този вид осигуряване.

Безспорно най-важни са **пенсионните права на осигурения**. В този смисъл предоставяните от този вид осигуряване пенсии са следните:

**1. Допълнителна пожизнена пенсия за старост** – за лица, осигурени в универсален пенсионен фонд.<sup>133</sup> Правото на допълнителна пожизнена пенсия за старост възниква, когато осигуреният придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по основното задължително пенсионно осигуряване, съответно пет години преди навършване на възрастта му за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при условие че натрупаните средства по индивидуалната му партида позволяват отпускане на такава пенсия в размер не по-малък от размера на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Размерът на допълнителната пожизнена пенсия за старост се определя на базата на натрупаните средства по индивидуалната партида, биометричните таблици, одобрени от комисията и техническия лихвен процент, одобрен от комисията. Когато размерът на пенсията е до 20 на сто от социалната пенсия за старост, сумата се изплаща на пенсионера наведнъж или разсрочено. Разсроченото изплащане представлява договорно изплащане на натрупаната в индивидуалната партида сума на няколко части с еднакъв или различен размер, на равномерни или неравномерни периоди. Договорът за разсрочено изплащане се сключва в писмена форма.

**2. Срочна професионална пенсия за ранно пенсиониране** – по отношение на лица, работещите при условията на първа и втора категория труд и осигурени в професионален пенсионен фонд. Тя се дължи при наличие на не по-малко от 10 години осигурителен стаж след 31 декември 1999 г. при условията на първа категория труд и възраст, 10 години по-ниска от възрастта за придобиване на право на пенсия за стаж и възраст. Лицата, работещи при втора категория труд, следва да имат не по-малко от 15 години осигурителен стаж след 31

<sup>133</sup> При придобиване на право на пенсия между пенсионноосигурителното дружество и пенсионера се сключва пенсионен договор.

декември 1999 г. при условията на втора категория труд и възраст, 5 години по-ниска от възрастта за придобиване право на пенсия за стаж и възраст.

Професионалната пенсия за ранно пенсиониране се получава до момента на придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и не може да се получава едновременно с пенсия за трудова дейност или със социална пенсия за инвалидност.

Участието в допълнителното задължително пенсионно осигуряване предоставя и права, следващи се на осигурения в качеството му на активна страна в осигурителното правоотношение. Те са следните: **1) право на прехвърляне** – в този смисъл е и законово предвидената възможност осигуреното лице да промени участието си във фонд за допълнително задължително пенсионно осигуряване и да прехвърли натрупаните средства по индивидуалната партида от един в друг фонд, управляван от друго пенсионноосигурително дружество, ако е изтекла една година от датата на сключване на първия му осигурителен договор или от датата на служебното му разпределение след възникване на задължението му за осигуряване; осигурените могат да прехвърлят средствата от индивидуалните си партиди във фонда и при несъгласие с извършени промени в правилника или в инвестиционната политика, ако в тримесечен срок от уведомяването подадат заявление за това; **2) право на изтегляне на набраните суми** – възниква при пенсиониране и касае еднократно изтегляне на набраните суми или прехвърлянето им по индивидуалната партида от професионален в универсален фонд, при условие че осигуреният не е придобил право на професионална пенсия; **3) еднократно изплащане до 50 на сто от средствата, натрупани по индивидуалната партида** при пожизнено трайно намалена работоспособност над 89,99 на сто – за осигурените в професионален пенсионен фонд; **4) при смърт на осигуреното лице** – еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства по индивидуалната му партида – съответно на наследниците, преживелия съпруг, низходящите или възходящите, като се спазват редът на наследяване и размерът



на наследствените дялове съгласно Закона за наследството<sup>134</sup>; 5) **право на безплатна информация** – относно за натрупаните средства по индивидуалната му партида, доходността от тяхното управление и за произтичащите от набраните средства пенсионни права най-малко веднъж в рамките на една календарна година по начин и ред, определени в правилника на пенсионноосигурителното дружество. Това право се реализира до 31 май всяка година посредством извлечение от индивидуални партиди за предходната календарна година, както и ежегодно – по отношение пенсионерите по професионалната схема относно поемането на инвестиционен риск от тяхна страна и начина за преизчисляване на пенсията им. В този смисъл, когато при преизчисляване на пенсията бъде взето решение за намаляване на нейния размер, пенсионноосигурителното дружество уведомява съответния пенсионер по професионална схема за новия размер на пенсионното плащане поне три месеца, преди решението да бъде изпълнено. Пенсионноосигурителното дружество е длъжно също така при поискване да предостави в 7-дневен срок на осигуреното лице, респ. на пенсионера или неговите наследници, копие от електронен документ в електронното му досие на хартиен или на електронен носител; 6) **право на получаване на уникален идентификатор**, който пенсионноосигурителното дружество е длъжно при поискване да издаде и който да осигурява на лицето електронен достъп до данните в неговата индивидуална партида и да му позволява да извършва справки и да проследява осигурителната си история; 7) **право да се сигнализира Попечителския съвет и Комисията** за нарушения в дейността на пенсионноосигурителното дружество, на което съответства задължението на съвета или комисията да отговорят писмено на всяка жалба до два месеца от датата на получаването ѝ.

**Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване** се урежда в част втора от КСО, чл. 209 - 343. Типични за него, предвид дифинираните му принципи, а и с оглед характера, същността и предназначението му, са няколко основни момента: 1) изключително

---

<sup>134</sup> Ако лицето вече е придобило право на пенсия, на наследниците се изплаща остатъкът от средствата по индивидуалната му партида. Когато осигуреното лице или пенсионерът няма наследници, натрупаните средства по индивидуалната партида в универсален фонд се прехвърлят в пенсионния резерв, а натрупаните средства по индивидуалната партида в професионален фонд се прехвърлят в държавния бюджет.

доброволен характер на участието; 2) специфика в прилагания капиталовопокривен принцип, който, в отлика от задължителното пенсионно осигуряване, извършвано на базата на пенсионни схеми и функционални на тях и съответни на бюджетната година осигурителни вноски, се регулира изцяло посредством договор между осигурено лице и пенсионноосигурителното дружество; 3) отсъствие на орган, координиращ интересите на участващите в осигуряването лица (попечителски съвет), но функциониращ и сравнително еднотипен с оглед същността и функциите си консултативен съвет.

**Субекти, провеждащи осигуряването, са пенсионноосигурителни дружества и фондове.** Пенсионноосигурителните дружества се учредяват и лицензират по ред, аналогичен на дружествата по доброволното задължително пенсионно осигуряване и с цел управление на доброволни пенсионни фондове. Последните изпълняват ролята на **осигурителен орган** относно осигурените лица и осигурителите в доброволното пенсионно осигуряване.

Фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване се учредяват с решение на общото събрание на лицензирано пенсионноосигурително дружество, като общ е принципът, че едно пенсионноосигурително дружество може да учредява и да управлява **един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.** Разрешение за управление на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми се издава от комисията по предложение на заместник-председателя на Комисията по финансов надзор.

Окръжният съд по седалището на фонда за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или фонда за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми вписва в регистъра си фонда, ако пенсионноосигурителното дружество е подало заявление за вписване в 6-месечен срок от получаване на разрешението от комисията.

Пенсионноосигурително дружество, управляващо фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми, може да упражнява дейност в чужбина, като сключи осигурителен договор за управление на професионална схема на предприятие осигурител, към която е приложимо трудовото и социалното

законодателство на друга държава-членка. Управлението на схемата се осъществява съгласно приложимото към осигуряването трудово и социално законодателство на другата държава-членка и в рамките на издаденото от комисията разрешение за управление на фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

Статут на **осигурени лица** при този вид осигуряване имат всички физически лица, навършили 16 години, като участието им във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване започва от момента на сключването на осигурителния договор за осигуряване с лични вноски, съответно от датата на получаване в пенсионноосигурителното дружество на писменото съгласие на лице, в чиято полза е сключен договорът за осигуряване.

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване е персонално, осъществява се изцяло въз основа на осигурителен договор, като всеки осигурен има **индивидуален осигурителен номер и индивидуална партида**.

Участието във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване започва от датата на сключване на осигурителен договор, съответно от датата на получаване в пенсионноосигурителното дружество на писменото съгласие на лицето, в чиято полза е сключен договорът за осигуряване.

Участието във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми започва от датата на присъединяване на лицето към професионалната схема.

Осигурителният договор урежда изцяло отношенията по доброволното пенсионно осигуряване и се сключва между: 1. пенсионноосигурителното дружество, от една страна, и осигуреното лице, осигурителя или другия осигурител, от друга страна – за осигуряване във фонд за допълнително доброволно осигуряване; 2. пенсионноосигурителното дружество, от една страна, и предприятието осигурител, от друга страна – за осигуряване във фонд за допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми. При осигуряване въз основа на договор с осигурител или друг осигурител се изисква предварително писмено съгласие на лицето, в чиято полза е сключен договорът. Писменото съгласие на всяко лице се предоставя на пенсионноосигурителното дружество преди или едновременно с превода на първата осигурителна вноска за него. Когато липсва предварител-

но съгласие от конкретно лице, пенсионноосигурителното дружество връща осигурителната вноска за него на осигурителя или на другия осигурител. Когато осигурителният договор е сключен между осигурител и пенсионноосигурително дружество, той е в полза на осигурените лица.

**Осигурителният договор** има за задължително съдържание следните реквизити: предмета и обхвата на осигуряването, размера на осигурителната вноска и условията, реда и начина за плащането ѝ и плащането на допълнителната пенсия от фонда, датата на сключването и влизането в сила на осигурителния договор, условията за прекратяване на договора, както и размера на таксите и удържките.

Осигурителният договор за осигуряване във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми съдържа пълно описание на схемата, като се приема, че последната определя условията и обхвата на осигуряването, видовете пенсионни плащания и размера на осигурителната вноска.

Осигурителният договор е безсрочен и се съставя и подписва в толкова екземпляра, колкото са страните по него. При забраната да не може да се прекратява едностранно от пенсионноосигурителното дружество, договърът се прекратява задължително при смърт на осигурения, когато осигуреният по собствена воля премине в друго пенсионноосигурително дружество, при еднократно изтегляне на цялата набрана сума по индивидуалната партида, както и при смърт на друг осигурител – физическо лице.

**Осигурителните вноски** при този вид осигуряване са парични и могат да бъдат месечни, за друг период или еднократни. Задължение за внасянето им имат: самоосигуряващите се физически лица; работодатели, които са осигурители – за своите работници и служители, респ. органи, които са осигурители – за лицата по властническо правоотношение; възложители, които са осигурители, за лицата, с които е сключен договор за възлагане на управление или контрол; на последно място – други осигурители, физически или юридически лица, в полза на трети лица.

Така посочените осигурители са длъжни по желание на осигуреното лице да удържат от възнаграждението му за съответния месец осигурителната вноска, която е за негова сметка, и да я превеждат на съответния фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Предприятията осигурители удържат от възнаграждението

на осигуреното лице за съответния месец осигурителната вноска за негова сметка и я превеждат по фонда за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

Вноските във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и средствата, прехвърлени от друг фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, се записват и натрупват по индивидуалната партида на всяко осигурено лице към датата на постъпването им по сметката на фонда. Индивидуалната партида се води в левове и в дялове, като всеки дял представлява пропорционална част от нетните активи на фонда. Дяловете в един фонд са равни помежду си по стойност, като стойността на всички дялове и части от дялове във фонда е равна на стойността на нетните активи на фонда. Аналогично на допълнителното задължително пенсионно осигуряване и тук не се допуска преразпределение на средства между индивидуалните партиди.

Допълнителното доброволно осигуряване предоставя две **категории права – пенсионни и произтичащи от участието на субекта в този вид осигуряване**. Предвид факта че този вид осигуряване е свързано с три осигурени социални риска – старост, смърт и инвалидност – осигуреният придобива право на **следните видове пенсии**:

**1. Лична пенсия за старост** – възниква при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, като е допустимо, по желание на осигуреното лице, фондът за допълнително доброволно пенсионно осигуряване да изплаща лична пенсия за старост при навършване на възрастта за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или до пет години преди навършване на тази възраст.

Пенсията при осигуряване във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване може да бъде пожизнена или срочна – по избор на осигуреното лице.

Правото на лична пенсия за старост при осигуряване във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми възниква при навършване на 60-годишна възраст за жените и мъжете, като също е срочна, съгласно условията на професионалната схема. Съгласно условията на професионалната схема, уговорени в колективното споразумение, съответно в колективния трудов договор, фондът за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми може да изплаща на осигуреното лице пенсията за старост до 5 години преди навършване на 60-годишна възраст.

**2. Лична пенсия за инвалидност** – възниква от датата на инвалидизирането, посочена в решението на Териториалната експертна лекарска комисия или на Националната експертна лекарска комисия. Тя може да бъде пожизнена или срочна, в зависимост от решението на органите по неработоспособността.

**3. Наследствена пенсия** – по отношение, респ. в полза, на лица, определени в правилника на фонда и посочени в осигурителния договор – хипотеза, разширяваща кръга правоимащи лица извън запазенния обхват на наследниците по закон. По аналогия се приема, че при смърт на осигуреното лице и при отсъствие на определени, съответно определяеми, лица натрупаните средства по индивидуалната партида се дължат на наследниците по закон. Когато няма изрично посочени правоимащи лица и няма наследници по закон, натрупаните средства по индивидуалната партида остават в резерва за изплащане на пожизнени пенсии<sup>135</sup>.

Други, следващи от характера на осигуряването, права са:

**1. Право на прехвърляне от фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или от фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми** – прилага се по отношение на натрупаните средства по индивидуалната партида или част от тях от един в друг фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, учреден и управляван от друго пенсионноосигурително дружество, не повече от веднъж в рамките на една календарна година. При прекратяване на правоотношението между предприятието осигурител и осигуреното лице лицето има право да прехвърли натрупаните средства от лични осигурителни вноски по индивидуалната партида или част от тях от един фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми в друг такъв фонд, управляван от друго пенсионноосигурително дружество.

**2. Не повече от веднъж в рамките на една календарна година прехвърляне на натрупаните по индивидуалната партида на осигурения средства от лични осигурителни вноски** или част от тях по индивидуална партида в същия, или в друг фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на съпруг или на роднини по права линия до втора степен.

<sup>135</sup> Благойчева, Х. Българският резервен пенсионен фонд. // Известия, 2011, №1, с. 84 - 96.

**3. Право на изтегляне и изплащане на натрупаните средства** – възможно по всяко време по отношение на натрупаните по индивидуалната партида средства от лични осигурителни вноски. Средствата, натрупани от вноски на осигурителя, могат да се изтеглят само при придобиване на право на лична пенсия за старост или за инвалидност. При придобиване на право на лична пенсия за старост или инвалидност от фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване осигуреното лице има право на избор между съответния вид пенсия при условията по този дял или на еднократно, или разсрочено изплащане на натрупаните средства по индивидуалната му партида.

**4. Еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства по индивидуалната партида.**

**5. Еднократно или разсрочено изплащане на средства на наследниците на починало осигурено лице или на пенсионер.**

## Глава деветнадесета

### Пенсионно производство

#### 19.1. Пенсионно производство – същност и особености

Пенсионното производство може да бъде определено като **съвкупност от правни и фактически действия, свързани с признаване на правото на пенсия и съответно на това признаване реализиране на отделни процедури (отпускане, изменение, спиране, прекратяване, възстановяване и възобновяване на пенсията).**

Пенсионното производство се урежда в КСО, НПОС и по субсидиарност – в Административнопроцесуалния кодекс (АПК).

**Отпускане на пенсията** се извършва въз основа заявление на правоимащите лица до съответния осигурителен орган по образец, утвърден от управителя на НОИ, към което се прилагат всички необходими оригинални документи, а за случаите, при които се прилагат разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност – заверени от съответната компетентна институция копия на такива документи.

Заявлението може да се подава лично, чрез законния представител, чрез лице, посочено в чл. 26 от Закона за закрила на детето, чрез последния осигурител, чрез осигурителна каса, чрез упълномощено съгласно чл. 18 от АПК лице или по електронен път по реда на Закона за електронното управление (ЗЕУ) с квалифициран електронен подпис (КЕП) или с персонален идентификационен код (ПИК) до териториалното поделение на НОИ по постоянен или настоящ адрес на заявителя.

При прието заявление с нередовни и/или липсващи документи, които не могат да бъдат поправени или набавени служебно, лицето се уведомява за неизправностите с препоръчано писмо с обратна разписка чрез лицензиран пощенски оператор на посочен точен адрес или по електронен път по реда на ЗЕУ в 15-дневен срок. Когато в едномесечен срок от датата на уведомяването те не са отстранени, а за пенсиите при прилагане на международен договор, по който Република България, е страна или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, в двумесечен срок,



длъжностното лице издава разпореждане въз основа на наличните редовни документи и на данните по чл.5, ал.4, т.1 от КСО.

Заявлението за отпускане или изплащане на пенсия от лица, които не са български граждани и нямат постоянен адрес в страната и за които не се прилагат разпоредбите на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, се подава до териториално поделение на НОИ – София град.

Длъжностното лице по пенсионното осигуряване се произнася в **четиримесечен срок от подаването на заявлението**, а в случай че за първи път се отпуска пенсия – в **едномесечен срок след подаването на заявлението**.

Общ принцип е, че пенсиите и добавките към тях се отпускат от датата на придобиване правото на пенсия, ако заявлението с необходимите документи е подадено в двумесечен срок от тази дата. Ако документите са подадени след изтичане на двумесечния срок от придобиване на правото, пенсиите и добавките към тях се отпускат от датата на подаването им. Изключения от принципа са установени за следните пенсии:

1. Пенсия за инвалидност – тя се отпуска от датата на подаване от лицето на заявление-декларация до ТЕЛК, но не по-рано от датата на инвалидизиране, съответно – от датата на определяне на потребността от чужда помощ, ако необходимите документи за пенсиониране са подадени в териториалното поделение на НОИ в едномесечен срок от изтичане на срока за обжалване на експертното решение на ТЕЛК или НЕЛК по отношение на правоимащото лице.

2. Наследствена пенсия – отпуска се от датата, следваща датата на прекратяване на пенсията на наследодателя, когато заявлението е подадено в двумесечен срок от датата на смъртта на наследодателя.

3. Пенсия, свързана с прилагане на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност – навършване на 65 години и 10 месеца на правоимащото лице, но не по-рано от датата на подаване на заявлението.

## 19.2. Етапи на пенсионното производство

Възможно е пенсионното производство да включва няколко различни по естеството и характера си етапа, извън общоприложимите и необходимо следващи предоставянето на пенсията процедури по нейното отпускане.

**Изменение или отмяна на разпореждането за отпускане на пенсията** се допуска при наличие на точно установени юридически факти, единствено от органа по отпускане на пенсията и с оглед на първоначално установения ѝ в разпореждането размер. Законово допустимите хипотези на изменение са следните:

1. По инициатива на пенсионера и в случай че той представи нови доказателства за придобит трудов стаж, осигурителен доход, гражданско състояние и др. – от датата на представяне на новите доказателства.

2. По инициатива на органа, издал разпореждането – от датата на отпускане или промяна на пенсията, в случай че са установени следните обстоятелства: а) пенсията е отпусната въз основа на неистински или подправен документ или на документ с невярно съдържание; б) инвалидността, за която е отпусната пенсията, е причинена умишлено от лицето или е в резултат на извършено от него умишлено престъпление; в) смъртта на наследодателя, от когото е получена пенсията, е причинена умишлено от наследника или е в резултат на извършено от него умишлено престъпление; г) пенсията е неправилно отпусната или неправилно е отказано отпускането; д) пенсията е определена в неправилен размер.

**Спирането на пенсията** е временно преустановяване на изплащането ѝ, като следствие на определени, възникнали след отпускането факти, но при запазване на субективното право на пенсия. Кодексът предвижда спиране на пенсията в следните хипотези:

1. По искане на лицето – възможно е с писмено заявление, без необходимост от мотивиране. В случая пенсията се спира от датата на подаденото заявление или от друга, посочена в заявлението дата.

2. Когато пенсионерът не е получавал пенсията си повече от шест месеца – като следствие от бездействие на осигурения и безспорно приложимо в случай на получаване в брой. Датата, от която пенсията се спира, е първото число на месеца, за който тя не е получена.

3. Когато не се следва изплащането ѝ на основание несъвместимост за едновременно получаване на определени пенсии и е по-неблагоприятната по размер – от датата на отпускане на втората, явяваща се несъвместима с първоначалната пенсия.

4. Когато пенсионерът не спазва предписанията на органите на експертизата на работоспособността по отношение на противопоказаните условия на труд – от датата на постъпване в НОИ на влязъл в сила акт, с който е установено извършено нарушение на предписанията на органите на експертизата на работоспособността по отношение на противопоказните условия на труд.

Във всички случаи длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ, може да издаде разпореждане за спиране на пенсията, когато са представени доказателства за обстоятелства, които могат да доведат до нейното прекратяване. Разпореждането се издава в 14-дневен срок от представяне на доказателствата. Ако се установи, че няма основание за прекратяване на пенсията, тя се възстановява от датата на спирането.

Акт, противоположен на спирането, е т.нар. **възобновяване на пенсията**. Касае се за юридическо действие по продължаване на пенсионното плащане, което по обща дефиниция се прилага, в случай че отпадане основанието за спиране. Възобновяване се извършва по писмено заявление на пенсионера, когато отпадне основанието за спирането и от деня на отпадането му, но само в случай че заявлението е подадено в тригодишен срок от отпадане на основанието за спиране. В противен случай, при заявление, подадено след тригодишния срок, пенсията се възобновява от деня на подаване на заявлението.

**Прекратяването на пенсията** представлява окончателно преустановяване на нейното изплащане и то предвид наличие на хипотези, оправдаващи отпадане на основанието за получаване на пенсия и в този смисъл – водещи до погасяване и на самото субективно пенсионно право.

Без оглед вида на получаваната пенсия и в посочения смисъл **общи основания за прекратяване** на пенсията са следните факти:

1) смърт на пенсионера<sup>136</sup>; 2) отпускане на пенсията въз основа на неистински или подправен документ, или на документ с невярно съдържание; 3) отпадане на основанието за получаването ѝ – обобщена обща клауза, касаеща случаи, при които е възможно възстановяване на състояние, представляващо правопрекратяващ спрямо основанието за получаване на пенсията факт – напр. възстановяване на работоспособността, повишаване на доходите в случаи на получавана социална пенсия и др.

**Наследствени пенсии се прекратяват**, когато: 1) детето, получаващо наследствена пенсия, навърши възрастта, до която може да получава наследствена пенсия, или бъде осиновено; 2) е налице повторен законен брак на преживелия съпруг, който получава наследствена пенсия; 3) се установи, че смъртта на наследодателя, от когото е получена пенсията, е причинена умишлено от наследника или е в резултат на извършено от него умишлено престъпление.

**Пенсия за инвалидност се прекратява**, когато пенсионерът не се яви за преосвидетелстване от органите на експертизата на работоспособността, след като е служебно повикан.

Единствено при смърт на пенсионера пенсията се прекратява от края на месеца, през който е починал пенсионерът, а във всички останали случаи, общи или специални – от датата, на която е възникнало основанието за прекратяване.

Независимо от факта че касае правопрекратителен спрямо основанието за получаване на пенсия фактически състав, е законово допустимо прекратяването на пенсията да бъде възстановено. По обща дефиниция прекратената пенсия се възстановява, когато отпадне основанието за прекратяването ѝ, по реда за възобновяване на спряната пенсия – от деня на отпадане на основанието за спирането или прекратяването ѝ – ако заявлението е подадено в тригодишен срок от тази дата или от подаването му – когато срокът е пропуснат. Безспорно следва да бъде уточнено, че явяващи се основания за възстановяване на пенсията са онези факти, представляващи ново, различно от

---

<sup>136</sup> Прекратяването се извършва въз основа на данните в национална база данни „Население“ към Главна дирекция „Гражданска регистрация и административно обслужване“ или на постъпила информация от компетентната институция на друга държава по силата на международен договор, по който Република България е страна, или на европейските регламенти за координация на системите за социална сигурност, или на споразумение за изплащане на пенсии.

правопрекратяващия факт състояние – напр. развод на преживелия съпруг, оправдателна присъда по дело за умишлено убийство, но не и състояния, невъзвратими по отношение на правната си релевантност – навършено пълнолетие на получаващия наследствена пенсия или смърт на пенсионера.

Прекратената пенсия за инвалидност се възстановява от датата на прекратяването ѝ, ако се установи, че пенсионерът не се е явил за преосвидетелстване поради уважителни причини.

Така отпуснатата пенсия се **изплаща** ежемесечно от териториалните поделения на НОИ чрез пощенски станции и доставчици на платежни услуги (ДПУ), лицензирани от БНБ, и клонове на ДПУ, осъществяващи дейност на територията на страната. Пенсията и добавките към нея се изплащат лично на пенсионера или на упълномощеното от него лице с нотариално заверено пълномощно. Когато пенсионерът е малолетен или е поставен под пълно запрещение, пощенската станция изплаща пенсията на законния му представител – родителя, настойника или лицата, посочени в чл.26 от Закона за закрила на детето.

Установени като право, размер и основание, **пенсиите и добавките към тях се отпускат, изменят, осъвременяват, спират, възобновяват, прекратяват и възстановяват с разпореждане** издадено от:

1. длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване в териториалното поделение на НОИ, или други длъжностни лица, определени от ръководителя на териториалното поделение на НОИ;

2. длъжностното лице в НОИ, на което е възложено ръководството на дейността по отпускане и изплащане на пенсиите по международни договори и европейски регламенти за координация на системите за социална сигурност за лица с постоянен адрес в чужбина, или други длъжностни лица, определени от управителя на НОИ.

Разпорежданията за пенсии и добавките към тях, в качеството им на индивидуални административни актове, могат да се обжалват в едномесечен срок от получаването им пред ръководителя на съответното териториално поделение на НОИ. Ръководителят на териториалното поделение се произнася по жалбите или исканията с мотивирано решение в едномесечен срок от получаването им. С решението ръководителят на териториалното поделение на НОИ решава въпро-

са по същество или отменя разпореждането, и връща преписката за ново разглеждане от компетентния административен орган, когато не са изяснени всички обстоятелства, отнасящи се до издаване на разпореждането.

Разпореждания на длъжностното лице в НОИ, на което е възложено ръководството на дейността по отпускане и изплащане на пенсиите по международни договори и европейски регламенти за координация на системите за социална сигурност за лица с постоянен адрес в чужбина, или други длъжностни лица, определени от управителя на НОИ, могат да се обжалват пред управителя на НОИ в едномесечен срок.

Решенията на ръководителя на териториалното поделение на НОИ могат да се обжалват в 14-дневен срок от получаването им пред съответния административен съд, а решенията на управителя на НОИ – пред Административния съд София-град.

Решенията на административния съд подлежат на касационно обжалване в 14-дневен срок от съобщаването им пред ВАС.

## Глава двадесета Здравно осигуряване

### 20.1. Здравно осигуряване – понятие и видове

Гарантирано на конституционно ниво (чл.52, ал.1 от КРБ), правото на здравно осигуряване се определя като възможност за достъпна медицинска помощ, предоставяна в рамките на съответна, регламентирана от закона и подзаконовите нормативни актове, здравноосигурителна система. В доразвитие на принципа, източници, систематизиращи правната й уредба, са следните закони и подзаконовите нормативни актове: Закон за здравното осигуряване, Закон за съсловните организации на лекари и лекарите по дентална медицина, Закон за лечебните заведения, както и съответните им по-важни подзаконовите актове – Правилник за устройството и дейността на НЗОК, Наредба №3/2018 г. за определяне на пакета от здравни дейности, гарантирани от бюджета на НЗОК, Наредба №8/2016 г. за профилактичните прегледи и диспансеризацията, Наредба за медицинската експертиза, Наредба за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ, Наредба №5/2014г. за условията и реда за упражняване правата на пациентите при трансгранично здравно обслужване.

Важно място в системата от актове заема и Директива 2011/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за упражняване на правата на пациентите при трансгранично здравно обслужване и следващото й се цялостно реципиране във вътрешното ни законодателство, в частност – Закона за здравното осигуряване (ЗЗО), Закона за здравето (ЗЗ) от 2014 г. и Наредба №5 от 2014 г. за условията и реда за упражняване на правата на пациентите при трансгранично здравно обслужване.

Както в теорията основателно се посочва, базисно при изясняване на същността на здравното осигуряване е понятието „достъпна медицинска помощ”<sup>137</sup>. В посочения смисъл, и по линия на авторитетното тълкуване на конституционен текст, Конституционния съд (решение №32/26.11.1998 г.) посочва и изяснява, че понятието „дос-

<sup>137</sup> Вж. Йолова, Г. Обемът и достъпът до медицинска помощ - тенденции и особености на недискриминационно прилагане. // Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Стено, 2018, с. 262 - 270.

тъпна медицинска помощ” означава възможност за медицинско лечение на всички граждани в случай на заболяване и равни условия, и еднакви възможности за ползване на лечението”. Типични в посочения смисъл белези на правото са неговата дължима на равностъпна цена, както и предварително участие на потребителя в здравноосигурителната система. В качеството ѝ на дължима спрямо здравноосигурения престация, гарантирана от системата на здравеопазването, достъпната медицинска помощ следва да се разграничава от **правото на безплатно медицинско обслужване**, което е, от една страна, силно ограничено по отношение обема на предоставяните медицински услуги, а от друга – е неконтрибутивно и не изисква съответен здравноосигурителен статут.

Легално определение на здравното осигуряване се съдържа и в съответния му нормативен акт (Закон за здравното осигуряване), който в чл.1, ал.2 приема, че „**Здравното осигуряване е дейност по набирането на здравноосигурителни вноски и премии, управлението на набраните средства и тяхното разходване за закупуване на здравни дейности, услуги и заплащане на стоки, предвидени в този закон, в националните рамкови договори (НРД) и в застрахователните договори**“.

Нормативно предвидени са два вида здравно осигуряване – **задължително и доброволно**. Първото е императивно и основно, обхваща всички категории здравноосигурени лица и максимален пакет предоставяни услуги, докато осигуряването от втория вид е единствено и само допълващо го и съществуващо по инициатива на ползващия услугата потребител.

## **20.2. Задължително здравно осигуряване – характеристики, органи и субекти**

По смисъла на закона (чл.2 от ЗЗО), **задължителното здравно осигуряване е дейност по управление и разходване на средствата от задължителни здравноосигурителни вноски за закупуване на здравни дейности, което се осъществява от Националната здравноосигурителна каса (НЗОК) и от нейните териториални подразделения – районни здравноосигурителни каси (РЗОК)**. Задължителното здравно осигуряване предоставя пакет от здравни дейности,



гарантиран от бюджета на НЗОК<sup>138</sup>.

Типични за задължителното здравно осигуряване са следните белези, а именно:

1) Осъществява се от НЗОК и от нейните териториални подразделения – РЗОК.

2) Предоставя и гарантира свободен достъп на осигурените лица до медицинска помощ чрез определен по вид, обхват и обем пакет от здравни дейности. При това е предвидено, че НЗОК закупува от изпълнителите на медицинска помощ здравни дейности, определени по вид, обем, цена и съответстващи на критерии за качество и достъпност, в съответствие с изискванията на закона.

3) Гарантира предоставянето на трансграничното здравно обслужване като здравно обслужване, предоставено или предписано в държава-членка на ЕС, различна от държавата-членка по осигуряване.

4) Гарантира свободен, неограничен по географски, респ. административни, основания избор на изпълнител, сключил договор с РЗОК.

**Субекти на задължителното здравно осигуряване** са осигурителите, осигурителният орган, осигурените лица, изпълнителите на медицинска помощ и т.нар. съсловни организации.

**Осигурителен орган** при задължителното здравно осигуряване е **Националната здравноосигурителна каса**, която има качество на юридическо лице със седалище София и е с предмет на дейност – осъществяване на задължителното здравно осигуряване. НЗОК се състои от централно управление, районни здравноосигурителни каси и подразделения на районните здравноосигурителни каси. Седалищата на районните здравноосигурителни каси се определят съгласно списък, приет от МС, а седалищата на техните подразделения се определят със заповед на управителя на НЗОК.

Органи за управление на НЗОК са Надзорен съвет и управител. Надзорният съвет на НЗОК е колективен, мандатен орган, избран за срок от пет години, който се състои от 9-ма членове – един представител на представителните организации за защита правата на пациентите, двама представители на представителните организации на

---

<sup>138</sup> Виж повече в Йолова, Г. Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019, Варна: Наука и икономика, 2019, 314 - 324.

работниците и служителите, двама представители на представителните организации на работодателите и 4-ма представители на държавата, един от които е изпълнителният директор на НАП. Надзорният съвет провежда редовни заседания най-малко веднъж месечно.

**Управителят на НЗОК** се избира от Народното събрание, по предложение на парламентарните групи за срок от пет години. Основни негови компетенции са да представлява НЗОК в страната и в чужбина, както и да организира и ръководи оперативно дейността ѝ в съответствие със закона и решенията на надзорния съвет. При осъществяване на своите правомощия управителят на НЗОК се подпомага от подуправител, който се назначава от управителя.

Към органите на местно ниво се отнася и **директорът на РЗОК**, в качеството си на едноличен орган и работещ по договор за управление, сключен след проведен конкурс. Основни негови функции са: да представлява НЗОК на териториално равнище; да организира и ръководи дейността на РЗОК; да сключва, изменя и прекратява договорите с изпълнителите на медицинска помощ на територията, обслужвана от РЗОК; да сключва, изменя и прекратява договорите за лекарствените продукти, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели за домашно лечение с притежателите на разрешения за търговия на дребно с лекарствени продукти в аптека, както и да закупува от изпълнителите на медицинска помощ здравни дейности за съответната РЗОК.

Качеството на **осигурени** по задължителното здравно осигуряване имат изчерпателно изброените от закона физически лица: 1. всички български граждани, които не са граждани и на друга държава; 2. българските граждани, които са граждани и на друга държава и постоянно живеят на територията на Република България; 3. чуждите граждани или лицата без гражданство, на които е разрешено постоянно пребиваване в Република България, освен ако е предвидено друго в международен договор, по който Република България е страна; 4. лицата с предоставен статут на бежанец, хуманитарен статут или с предоставено право на убежище; 5. чуждестранните студенти и докторанти, приети за обучение във висши училища и научни организации у нас по реда на Постановление на МС №103 от 1993 г. за осъществяване на образователна дейност сред българите в чужбина; 6. всички лица, извън посочените, за които се прилага законодателството на Република България съгласно правилата за координация на

системите за социална сигурност.

Не са задължително осигурени в НЗОК лицата, които съгласно правилата за координация на системите за социална сигурност подлежат на здравно осигуряване в друга държава-членка.

С оглед категорията на съответния субект е различен спрямо него и **моментът, от който възниква задължението за осигуряване**. Предвид на това е приет общият принцип, че задължението за осигуряване възниква за всички български граждани – от влизането на закона в сила; за новородените – от датата на раждането, а в всички останали случаи – от датата на възникване на основанието за осигуряване.

За посочените категории субекти фактът на осигуряването е свързан с пораждање на конкретни **осигурителни права**. В този смисъл на осигурителноправния статут на лицата съответстват следните, строго лични и непрехвърлими права:

- да получават медицинска помощ в обхвата на пакета от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК, в това число и трансгранично здравно обслужване;

- право на спешна помощ там, където попаднат;

- да избират лекар от лечебно заведение за първична медицинска помощ, сключило договор с РЗОК;

- да получават информация от РЗОК за договорите, сключени от нея с изпълнителите на медицинска помощ;

- да участват в управлението на НЗОК чрез свои представители;

- да подават жалби пред директора на съответната РЗОК при нарушения на закона и на договорите, както и в случаи, когато не са удовлетворени от медицинските дейности, свързани с оказаната медицинска помощ<sup>139</sup>.

Съществени различия се установяват при определяне на понятията „осигурител“ и „осигурителен орган“. В посочения смисъл в ДР на ЗЗО се дефинира, че „осигурител“ е НЗОК или застраховател по чл.83, ал.1, т.е. лицата застрахователи по допълнителното доброволно здравно осигуряване. Докато това по отношение на доброволното

---

<sup>139</sup> В частност едно от следните основания: 1. отчетена, но неизвършена медицинска дейност; 2. качество на медицинската помощ, което не съответства на критериите за качество, определени в националните рамкови договори; 3. отказан достъп до медицинска документация; 4. получени от изпълнител на медицинска или дентална помощ суми без правно основание.

осигуряване е факт, не следва да се сподели разбирането, че НЗОК е осигурител досежно здравноосигурените лица. В качеството си на юридическо лице, провеждащо задължително здравно осигуряване, **НЗОК би могла да е единствено и само осигурителен орган.**

Същевременно в ЗЗО се въвежда и понятието „осигуряващ“, определяно като „физическо или юридическо лице, което плаща изцяло или частично здравноосигурителна вноска или премия за трето лице“. Всъщност под това понятие следва да разбираме субектите, имащи статут на осигурители и привечащи осигурителни вноски за сметка на други физически лица, това са: работодатели физически или юридически лица, относно лица, работещи по трудови или приравнени на тях служебни правоотношения; търговски дружества и кооперации – досежно лица, работещи по договори за управление и контрол и членове-кооператори, работещи в кооперацията и получаващи възнаграждение от нея; ведомства и държавни органи и организации, относно държавни служители, респ. лица, работещи по специални закони.

Специфична категория субекти на здравно осигуряване са т.нар. **изпълнители на медицинска помощ.** Изпълнители на медицинска помощ по смисъла на закона са **лечебни заведения или техни обединения по Закона за лечебните заведения, и национални центрове по проблемите на общественото здраве по Закона за здравето.** Това са организационно обособени структури на функционален принцип, в които лекари или лекари по дентална медицина самостоятелно, или с помощта на други медицински и немедицински специалисти осъществяват всички, или някои от следните дейности в извънболнична и болнична помощ: 1. диагностика, лечение и рехабилитация на болни; 2. наблюдение на бременни жени и оказване на родилна помощ; 3. наблюдение на хронично болни и застрашени от заболяване лица; 4. профилактика на болести и ранно откриване на заболявания; 5. мерки за укрепване и опазване на здравето; 6. трансплантация на органи, тъкани и клетки; 7. социални услуги и интегрирани здравно-социални услуги при условията и по реда на Закона за социалните услуги.

Специфична категория субекти в сферата на здравното осигуряване са и **съсловните организации,** изградени на принципа на задължителното членуване: Българският лекарски съюз и Българският зъболекарски съюз. Основните им функции са свързани с представля-

ване на интересите на членуващите и защита на професионалните им права, като решаващи в сферата на осигуряването им компетенции са участие при изготвяне на националния рамков договор, както и приемане, съвместно с НЗОК правила на добрата медицинска практика.

### **20.3. Осигурени рискове, престации и осигурителни вноски. Договори по задължителното здравно осигуряване**

Осигурените рискове по задължително здравно осигуряване са три – болест, бременност и раждане, и аборт.

**Рискът болест** предполага всяко структурно нарушение във функционирането на организма, без оглед на това дали води или не води до неработоспособност на осигуреното лице.

**Рискът бременност и раждане** обхваща целия период на протичане на бременността и раждането в техните функционални и физиологични аспекти.

**Рискът аборт** като предизвикано прекъсване на бременността се признава и покрива, единствено ако се налага по медицински показания, както и в случай на бременност от изнасилване.

Функционални на естеството на осигурените рискове са и престациите по здравното осигуряване. Свързани с изясняване на понятието са и понятията „медицинска помощ“, съответно – „обем и обхват на медицинската помощ“. В посочения смисъл под медицинска помощ Законът за здравното осигуряване (§1 от ДР, т.9 и т.10) дефинира „системата от диагностични, лечебни, рехабилитационни и профилактични дейности, осигурявани от медицински специалисти“, а под обем на медицинска помощ – „количеството медицински дейности, услуги и стоки, до които осигурените лица имат достъп при определени условия, регламентирани в националния рамков договор и в договорите за доброволно здравно осигуряване“.

Сродно, но качествено различно по съдържателен аспект, е и понятието „обхват на медицинска помощ“ в качеството му на (§1, т.11 от ДР 330) извършвани от изпълнителите конкретни видове профилактични, диагностични, лечебни, рехабилитационни дейности и услуги, както и видовете предоставяни здравни стоки, които се покриват напълно или частично от НЗОК или застрахователите по договорите за медицинска застраховка.

Повече от видно е, че понятието „обем” засяга и се основава на количествени показатели, а понятието „обхват” касае качествени характеристики на конкретни дейности, което само по себе си е показател за нееднозначност и недопустимост в сравняването на реализираните престации от гледна точка на ефективност, адекватност и недискриминационност в тълкуването и значимост досежно състоянието на пациента.

Дължимите по линия на здравното осигуряване престации са относими към т.нар **пакет от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК**, който включва определени по вид и обхват дейности, по отделни специалности, дейности за лечение на определени заболявания или на група заболявания, които са достъпни за всички здравноосигурени лица в обем, при условия и по ред, определени в националния рамков договор.

Очертани по начина и в обема, посочен в закона, престациите по здравното осигуряване могат да се дефинират най-общо като **дължими от осигурителния орган обезпечения, задължение за полагането на които възниква към момента на реализиране на съответния здравен риск**. Тези престации включват следните дейности, услуги и материални обезпечения:

- **Медицинска помощ** в насоките медицински и дентални дейности за предпазване от заболявания, медицински и дентални дейности за ранно откриване на заболявания, извънболнична и болнична медицинска помощ за диагностика и лечение по повод на заболяване, долекуване, продължително лечение и медицинска рехабилитация, неотложна медицинска помощ, медицински грижи при бременност, раждане и майчинство, аборти по медицински показания и при бременност от изнасилване, дентална помощ, както и медицински грижи при лечение в дома.

- **Услуги, предоставяни от медицинска специалисти** – в частност медицинска експертиза на трудоспособността.

- **Материални престации** – в частност разрешени за употреба лекарства, предназначени за домашно лечение на територията на страната, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели, предназначени за домашно лечение на територията на страната, медицински изделия, прилагани в болничната медицинска помощ, транспортни услуги по медицински показания.

- **Медицински дейности и лекарствени продукти извън об-**

**хвата на задължителното здравно осигуряване, финансирани с трансфер от министерството на здравеопазването** съгласно закона за бюджета на НЗОК за съответната година.

- **Трансгранично здравно обслужване** – дефинирано като право на достъп до безопасно и висококачествено здравно обслужване, предоставено или предписано в държава-членка на ЕС, различна от държавата-членка по осигуряване. В този смисъл се приема, че осигурените имат право на достъп до безопасно и висококачествено трансгранично здравно обслужване, независимо от начина на неговата организация, предоставяне и финансиране, когато здравното обслужване е включено в пакета здравни дейности, финансирани от бюджета на НЗОК или от бюджета на Министерството на здравеопазването<sup>140</sup>.

При упражняване правото си на трансгранично здравно обслужване задължително здравноосигурените лица заплащат на лечебното заведение в държавата-членка по местолечение стойността на предоставеното им здравно обслужване, като имат право да им бъдат възстановени разходите за предоставеното им здравно обслужване в държавата-членка по местолечение до размера на разходите, които НЗОК или министерството на здравеопазването заплащат за съответното здравно обслужване в Република България, но не повече от действително направените разходи<sup>141</sup>.

С наредба на министъра на здравеопазването и по предложение на управителя на НЗОК се определят здравните услуги, лекарствените продукти и медицинските изделия, за които за възстановяване на разходите за трансгранично здравно обслужване следва да се изисква

---

<sup>140</sup> Следва да се има предвид, че правото на трансграничното здравно обслужване не включва: 1. предоставянето на органи с цел трансплантация и достъпа до такива органи; 2. дългосрочните грижи за пациенти с хронични физически или психически увреждания, които включват услуги, чиято цел е оказване на подкрепа и съдействие при извършването на рутинни, ежедневни задачи за продължителен период от време; 3. дейностите по национални и общински имунизационни програми; 4. случаите, в които се прилагат механизмите за координация на системите за социална сигурност или действащи двустранни спогодби с други държави-членки, включващи в обхвата си здравно осигуряване.

<sup>141</sup> Повече виж Андреева, А., Йолова, Г. За някои особености на контрола при възстановяване на разходи за трансгранично здравно обслужване. // Счетоводство, одит и финанси в променящия се свят. Сборник с доклади от научно-практическа конференция по повод 95 г. от създаването на кат. „Счетоводна отчетност”. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 438 - 448.

предварително разрешение<sup>142</sup>.

В частност разрешение за трансгранично обслужване може да не бъде дадено, когато здравното обслужване може да бъде предоставено на територията на Република България в рамките на срок, обоснован от медицинска гледна точка, като се отчита настоящото здравословно състояние и вероятното развитие на заболяването на пациента. Други допустими случаи на отказ са, когато: 1. съгласно заключението на медицински специалист пациентът ще бъде изложен на риск за неговата безопасност, който не може да бъде смятан за медицински обоснован предвид възможната полза за пациента от търсеното трансгранично здравно обслужване; 2. може да се предположи с относителна сигурност, че населението ще бъде изложено на съществен риск за неговата безопасност в резултат на трансграничното здравно обслужване; 3. ако здравното обслужване се предоставя от лечебно заведение, което предизвиква сериозни и конкретни съмнения относно спазването на стандартите и насоките за качество на обслужването и безопасност на пациентите, включително разпоредбите относно надзора, независимо дали тези стандарти и насоки са предвидени в законови или подзаконови разпоредби, или посредством системи за акредитиране, създадени в държавата-членка по местолечение.

Заплащането за оказаната на осигуреното лице медицинска помощ се извършва от РЗОК на предоставилия я изпълнител.

**Здравноосигурителните вноски** са определени от закона като сумата, която физическо или юридическо лице внася за задължително здравно осигуряване, образувана като процент върху осигурителния доход. В този смисъл представляват цена на риска от настъпи-

---

<sup>142</sup> Предварително разрешение може да се изисква по отношение на здравно обслужване, което: 1. е зависимо от изисквания за планиране, свързани с необходимостта от гарантиране на достатъчен и постоянен достъп до определено висококачествено лечение в Република България или с цел контрол на разходите и избягване на разхищението на финансови, технически и човешки ресурси, и включва настаняване на пациента в лечебно заведение най-малко за една нощувка, или налагат ползването на високоспециализирана и свързана със значителни разходи медицинска инфраструктура, или медицинско оборудване; 2. включва лечение, което излага пациента или населението на риск; 3. се предоставя от лечебно заведение, което в отделни случаи предизвиква сериозни и конкретни съмнения за качеството или безопасността на обслужването, с изключение на здравно обслужване, за което се прилага правото на ЕС, гарантиращо минимално ниво на безопасност и качество.



лия здравноосигурителен случай, съставляват тежест на осигурените лица и се привеждат от осигурителите едновременно с осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване по съответната сметка на компетентната териториална дирекция на НАП.

Базата за изчисляването им е общият осигурителен доход върху който се дължат вноски за държавното обществено осигуряване, определен съгласно КСО, като вноската се внася от работодателя или ведомството и се разпределя между работодателя или ведомството и осигурения в съотношение 60:40.

Вноските за самоосигуряващи се лица се внасят изцяло за тяхна сметка до 25-о число на месеца, следващ месеца, за който се отнасят, а окончателната осигурителна вноска най-късно в срока за подаване на данъчната декларация по чл.50 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

**Осигуряващи се за сметка на държавния бюджет** са следните категории лица:

- ветераните от войните и военноинвалидите; военнопострадалите, които не са здравно осигурени по друг ред; инвалидите, пострадали при природни бедствия и аварии; пострадалите при изпълнение на служебния си дълг служители на Министерството на вътрешните работи; пострадалите при изпълнение на служебните си задължения държавни служители по Закона за държавна агенция „Разузнаване“; пострадалите при изпълнение на служебните си задължения офицери и сержанти по Закона за Националната служба за охрана и държавните служители;

- лицата до 18-годишна възраст, респ. след навършване на тази възраст, ако учат редовно – до завършване на средно образование, но не по-късно от навършване на 22-годишна възраст;

- студентите редовно обучение във висши училища до навършване на 26-годишна възраст и докторантите на редовно обучение по държавна поръчка;

- чуждестранните студенти, редовно обучение, до навършване на 26-годишна възраст, и докторантите на редовно обучение, приети във висши училища и научни организации у нас по реда на Постановление на МС №103 от 1993 г. за осъществяване на образователна дейност сред българите в чужбина и Постановление на МС №228 от 1997 г. за приемане на граждани на Република Северна Македония за студенти в държавните висши училища на Република България;

- гражданите, които отговарят на условията за получаване на месечни социални помощи и целеви помощи за отопление по реда на Закона за социално подпомагане, ако не са осигурени на друго основание, както и ползващите социални или интегрирани здравно-социални услуги за резидентна грижа и социални услуги за осигуряване на подслон, финансирани от държавния бюджет;

- задържаните под стража или лишените от свобода;

- лицата в производство за предоставяне на статут на бежанец или право на убежище;

- родителите, осиновителите, съпрузите или един от родителите на майката или бащата, които полагат грижи за лице с увреждане с 50 и над 50 на сто вид и степен на увреждане, или с трайно намалена работоспособност с определена чужда помощ.

За тези лица осигурителната вноска се внася в размера, определен със закона за бюджета на НЗОК за съответната година, върху 55 на сто от минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица от 1 януари 2016 г., като всяка следваща година се увеличава с 5 на сто до достигане на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица.

Задължително здравноосигурените лица, за които се прилага схемата за здравно застраховане на ЕС съгласно чл.72 от Правилника за длъжностните лица на ЕС и Условията за работа на други служители на ЕС, установени с Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) №259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. относно определяне на Правилника за длъжностните лица и условията за работа на други служители на Европейските общности и относно постановяване на специални мерки, временно приложими за длъжностните лица на Комисията, не заплащат здравноосигурителни вноски за периода, през който се прилага по отношение на тях схемата за здравно застраховане на ЕС, след подадено заявление до НАП.

Българските граждани, които са длъжни да осигуряват себе си и пребивават в чужбина повече от 183 дни през една календарна година, могат да не заплащат здравноосигурителни вноски до края на съответната календарна година, смятано от датата на напускане на страната, и за всяка следваща календарна година след подадено заявление до Националната агенция за приходите. Здравноосигурителните им права след завръщането им в страната се възстановяват след изтичане на 6 последователни месеца, през които лицето е осигурено.

гурявано. Извън тези случаи здравноосигурителните права на тези лица след завръщането им в страната могат да се възстановят след еднократно заплащане на сума в размер на 12 здравноосигурителни вноски, определени по върху минималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване към момента на внасянето на вноските.

Задължителното здравно осигуряване се осъществява чрез два основни вида договори – Националният рамков договор и договор между НЗОК и изпълнителите на медицинска помощ.

**Национален рамков договор (НРД), по определение на ЗЗО е нормативен административен акт, който има действие на територията на цялата страна за определен срок и е задължителен за НЗОК, РЗОК, изпълнителите на медицинска помощ, осигурените лица и осигурителите.**

НРД се сключва между НЗОК и Българския лекарски съюз за медицинските дейности, съответно между НЗОК и Българския зъболекарски съюз за денталните дейности. Националните рамкови договори следва да са съобразени с бюджета на НЗОК за годината, за която се отнасят, приемат се за срок от три години, като при необходимост или по искане на всяка една от страните се актуализират по реда на приемането им, а влизат в сила от 1 януари на съответната следваща календарна година.

Изготвянето на НРД за медицинските дейности се извършва от 10-ма представители на НЗОК и 10-ма представители на Българския лекарски съюз след внасяне на проекта на закон за бюджета на НЗОК за следващата година за разглеждане от Народното събрание.

Изготвянето на НРД за денталните дейности се извършва от 9-ма представители на НЗОК и 9-ма представители на Българския зъболекарски съюз след внасяне на проекта на закон за бюджета на НЗОК за следващата година за разглеждане от Народното събрание.

Националните рамкови договори се приемат с мнозинство от не по-малко от 7-на представители на НЗОК и 7-на представители на съсловните организации на лекарите, съответно на лекарите по дентална медицина, и влизат в сила от 1 януари на съответната следваща календарна година, като трябва да са съобразени с бюджета на НЗОК за годината, за която се отнасят.

Министърът на здравеопазването съгласува приетите национал-

ни рамкови договори, съответно анексите към тях, в 14-дневен срок от представянето им и ги обнародва в Държавен вестник, като приложенията към НРД, когато е предвидено в договора, се обнародват като притурка само на интернет страницата на Държавен вестник.

Когато НРД за медицинските, съответно за денталните, дейности и анексите към тях не бъдат приети при условията, по реда и в сроковете, определени в този закон, се прилагат действащите до момента НРД и анекси към тях.

НРД задължително съдържа условията, на които трябва да отговорят изпълнителите на медицинска помощ, както и реда за сключване на договори с тях, отделните видове медицинска помощ и условията и реда за нейното оказване, критерии за качество и достъпност на медицинската помощ, документацията и документооборота, задълженията на страните по информационното осигуряване и обмена на информация, условията и реда за контрол по изпълнението на договорите, санкции при неизпълнение на договора, както и други въпроси от значение за здравното осигуряване.

Значимостта на НРД е в принципа, че НЗОК договаря и закупува за здравноосигурените лица медицинска помощ в рамките на обемите, договорени в националните рамкови договори и в съответствие с бюджета на НЗОК за съответната година. По аргумент на противното и предвид изрична законова норма НЗОК не заплаща за оказана от лечебните заведения медицинска и дентална помощ в нарушение на посочените в техните договори обеми и стойности.

Вторият вид договор е договорът между **НЗОК и изпълнител на медицинска помощ, в частност – лечебни заведения**, по Закона за лечебните заведения и национални центрове, по проблемите на общественото здраве, по Закона за здравето, при спазване на изискването всяко лечебно заведение за болнична помощ да сключи договор само за тази дейност за оказване на болнична медицинска помощ, за която има специалист/и, работещ/и на основен трудов договор. По изключение лечебни заведения за болнична помощ, които не отговарят на изискването, могат да сключат договор с решение на надзорния съвет на НЗОК и след отправяне на мотивирано предложение от директора на съответната РЗОК в случаите, когато достъпът до медицинска помощ на територията на съответната РЗОК е затруднен поради недостиг на съответни медицински специалисти, съобразно потребностите на населението към момента на подаване на заявле-

нието за сключване на договора.

По обща бланка, в 30-дневен срок от влизането в сила на НРД, лечебните заведения подават заявления в РЗОК за сключване на договор. Директорът на РЗОК, в срок от 30 дни от подаване на заявлението, сключва договор, съответно допълнително споразумение, с изпълнителите, които отговарят на условията и на критериите за осигуряване на достъпност и качество на медицинската помощ<sup>143</sup>.

Договорът се сключва в писмена форма за срока на действие на анекса към националния рамков договор и е в сила до приемането на нов НРД, съответно на анекс към него, или при промяна на действащия НРД, съответно на анекса към него. Сключеният договор следва да е винаги в съответствие с НРД, като изрична е и забраната да бъде сключван при условия, по-неизгодни от приетите с НРД.

За заболявания, за които в основния пакет е предвидено осигуряване на комплексно лечение (осигуряване на всяка отделна част от цялостния процес на лечение), директорът на РЗОК сключва договори само с лечебни заведения или техни обединения, които са осигурили комплексното лечение на тези заболявания.

Директорът на РЗОК може да сключи договор и с лекари, и лекари по дентална медицина на извънболнична практика, които имат договор с болница, намираща се на същата територия, като в договора се уреждат условията и редът за закупуване на медицинската помощ, оказана в болницата. Допустимо е и сключване на договор за оказване на извънболнична помощ с лекари и лекари по дентална медицина, работещи в болница, при условие че на същата територия няма достатъчно лекари на извънболнична практика от същата специалност и не се нарушава дейността на болницата.

---

<sup>143</sup> Критерии за достъпност и качество на медицинската помощ са: 1. обезпеченост на лечебното заведение по чл. 9 от Закона за лечебните заведения с медицински специалисти на основен трудов договор; 2. наличие на нормативно определена и технически изправна медицинска апаратура и техника на територията на съответното лечебно заведение; 3. осигуряване от лечебното заведение по чл. 9 от Закона за лечебните заведения на непрекъснато 24-часово изпълнение на медицинска помощ при спешни състояния; 4. предоставяне на медицинска помощ в съответствие с утвърдените медицински стандарти и правила за добра медицинска практика.

## 20.4. Доброволно здравно осигуряване

Доброволното здравно осигуряване се регламентира в Закона за здравното осигуряване (чл.81 - 85) и в Кодекса на застраховането (чл.427 - 428).

Съгласно текста на чл.3 от ЗЗО се приема, че „**доброволното здравно осигуряване е дейност по поемане на рискове, свързани с финансовото обезпечаване на определени здравни услуги и стоки срещу заплащане на премии въз основа на застрахователни договори**“. В доразвитие на текста и чл.82 от ЗЗО дефинира, че „доброволното здравно осигуряване се извършва въз основа на договор за медицинска застраховка по смисъла на глава четиридесета, раздел IV от Кодекса за застраховането“. Законодателят изрично изключва от кръга на доброволното осигуряване две категории дейности – дейността на застрахователите по договорите за медицинска застраховка, сключени по повод на пътувания извън територията на Република България, както и дейността на изпълнители на извънболнична медицинска помощ по договори с физически и юридически лица за извършване на медицински услуги, когато те са с определен вид, обем и цени.

Доброволното здравно осигуряване е изцяло зависимо от волята на осигурения, явява се допълващо основния и задължителен за него вид осигуряване и касае предоставяне на медицински и/или други услуги съгласно НРД, както и извън обхвата на пакета от здравни дейности по задължителното здравно осигуряване. Предвид посоченото типични негови белези са изключително доброволният му характер, същността му на допълнително спрямо основното здравно осигуряване, предоставянето на стоки и услуги както в кръга, така и извън кръга на задължителното осигуряване, но имащи единствено медицинска характер.

Дейност по доброволно здравно осигуряване могат да осъществяват застрахователните акционерни дружества, лицензирани по видовете застраховки по Кодекса за застраховането, а самата дейност по предоставянето на здравни услуги се извършва от изпълнители на медицинска помощ.

**Статут на осигурени** при доброволното здравно осигуряване имат всички задължително здравно осигурени лица, в случай че сключат договор със съответно застрахователно акционерно дружество.

ство – факт, който се извежда от самия характер на осигуряването – че то е единствено и само допълнително и с оглед на същността си би могло да предостави на осигурения и услуги извън обхвата на вече гарантираните му по линия на задължителното осигуряване.

Механизмът за провеждане на осигуряването е изцяло договорен и съгласно текстовете на закона се осъществява чрез предлагане, сключване и изпълнение на здравноосигурителни договори. Видът, цените, условията и редът за извършване на здравните услуги се определят с договори между изпълнителите на медицинска помощ и застрахователите.

Регламентиращата осигуряването материя предвижда два основни вида договори – **договор между осигурения и застрахователното дружество и между застрахователното дружество и изпълнителите на медицинска помощ.**

**Договорът за медицинска застраховка** се сключва в писмена форма като застрахователна полица или друг писмен акт, както и във формата на електронен документ по смисъла на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги. Той може да бъде сключен за определен или за неопределен срок, но във всички случаи може да бъде по-дълъг от периода на застрахователното покритие.

С договора за медицинска застраховка застрахователят се задължава да покрие разходите за здравни стоки и услуги, произтичащи от заболяване или вследствие на злополука, или други договорени здравни стоки и услуги, включително свързани с профилактика, бременност и раждане на застрахованото лице, или временна загуба на доход вследствие на заболяване или злополука, както и комбинация от изброените покрития. Същевременно застрахователят може да се задължи да възстановява в пари извършени разходи от застрахованото лице или да предоставя съответните стоки и услуги чрез изпълнители, с които е сключил договор. С договора могат да се уговорят, но по желание на страните, и някои от следните клаузи – изплащане на фиксирани парични суми във връзка със злополука или заболяване, независимо от направените разходи, изплащане на обезщетения, както и за комбинация от двата вида плащане, покриване на разходи и за други стоки и услуги, свързани със здравно обслужване на застрахованото лице, произтичащи от заболяване, или вследствие на злополука, включително транспорт, специализирано обгрижване и

палиативни грижи.

В договора може да се определи максимален размер на задължението на застрахователя под формата на застрахователна сума или като обем и обхват на здравните услуги и стоки, които се предоставят за определен срок.

Преди сключване на договора, както и по време на действието му, застрахователят има право да получи подробна и точна информация относно възрастта, пола, здравословното и финансовото състояние на лицето, чийто живот, здраве или телесна цялост са предмет на застраховане. При настъпване на застрахователно събитие застрахователят има право на достъп до цялата медицинска документация във връзка със здравословното състояние на лицето, чийто живот, здраве и телесна цялост е застрахован, като може да я изисква от всички лица, съхраняващи такава информация, включително съгласно Закона за лечебните заведения, Закона за здравното осигуряване и Закона за здравето.

Освен това, при изпълнение на задълженията си по договорите за медицинска застраховка, застрахователите имат право да изискват от изпълнителите на медицинска помощ и от доставчиците на здравни стоки писмена информация и документи за изпълнената от тях здравна услуга или за доставената от тях здравна стока на застрахованото лице. Информацията включва диагноза, предписано лечение, медицинска документация относно лечението, лекарствени продукти, медицински изделия, консумативи и материали, вложени в лечението, вида и обхвата на услугата, действащия при изпълнителя или доставчика ценоразпис на услугата.

Дейността по предоставянето на здравни услуги по доброволното здравно осигуряване се извършва от изпълнители на медицинска помощ. При договорите между здравноосигурителното дружество и изпълнителите на медицинска помощ се договарят видът, цените, условията и редът за извършване на здравните услуги с оглед свободната воля на договарящите и предвид общите правила на ЗЗД.



## Използвана литература

1. Banov, H. (2018). Concept of labour contract for learning at work. // Регулирование социально-трудовых отношений. Материалы научно-практической конференции. ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“. Республика Казахстан, 2018, с. 112 - 115.

2. Александров, А. (2008). Допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при промяна на работодателя. // Съвременно право, 2008, №3, с. 60 - 67.

3. Александров, А. (2011). Договорите за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и отговорността при неизпълнението им. // Труд и право, 2011, №7, с. 27 - 34.

4. Александров, А. (2011). Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. // Труд и право, 2011, №10, с. 5 - 10.

5. Александров, А. (2011). Колективният трудов договор продължава действието си и при промяна на работодателя. // Труд и право, 2008, №10, с. 5 - 10.

6. Александров, А. (2011). Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. // Труд и право, 2011, №5, с. 16 - 20.

7. Александров, А. (2017). За максималния осигурителен доход и „социалните“ мотиви при регулирането му. // Съвременно право, 2017, №2, с. 81 - 92.

8. Андреева, А. (2014). Специфика на новите нормативни решения при договорите за професионална квалификация. // Известия, 2014, №3, с. 30 - 37.

9. Андреева, А. (2015). Новите видове трудови договори - актуална форма на заетост. // Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България. София: Стопанство, 2015, №1, с. 106 - 112.

10. Андреева, А. (2015). Трудовият договор - традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. // Икономиката в променящата се свят: национални, регионални и глобални измерения: Сборник доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна : Наука и икономика, 2015, с. 25 - 32.

11. Андреева, А. (2017). Институтът на почивка в българското

трудова право - традиция и съвремие. // Известия на Съюза на учениците - Варна. Серия „Хуманитарни науки”, 2017, №1, с. 8 - 13.

12. Андреева, А. (2017). Субективните права на почивка и отпуск в българското трудово право - еволюция и тенденции. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 70 - 80.

13. Андреева, А. (2018). Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. // Известия, 2018, №2, с. 97 - 111.

14. Андреева, А. (2019). За значимостта на трудовата книжка и потребността от нови нормативни решения в уредбата. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 292 - 299.

15. Андреева, А., Данев, В. (2017). Прекратяване на безсрочен трудов договор - проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Ролята на правото в съвременната икономика. Сборник с доклади от национална научна кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 326 - 339.

16. Андреева, А., Димитрова, Д. (2018). Трудовоправните и административноправни аспекти в процедурите за хабилитация на академичния състав в Република България. // Икономически и социални алтернативи. 2018, том. 24, №3, с. 137 - 150.

17. Андреева, А., Димитрова, Д. (2019). Административноправни аспекти на трудовата миграция и трудовата мобилност в националното ни законодателство. // Юридически сборник. Бургас: БСУ, Център по юридически науки, 2019, с. 349 - 355.

18. Андреева, А., Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ. Бургас: Бургаски свободен университет, том 40, 2019, с. 243 - 258.

19. Андреева, А., Йолова, Г. (2011). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011.

20. Андреева, А., Йолова, Г. (2014). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, 2014.

21. Андреева, А., Йолова, Г. (2017). Принципът на социален ди-

алог като гаранция за сигурност на трудовите и осигурителни права. // Правото на сигурност. Научна конференция, проведена в рамките на Лятната научна сесия на Юридическия факултет, Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2017, с. 82 - 87.

22. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. // Цифрова икономика и блокчейн технологии. Сборник научни трудове. Варна: Ларго сити, 2018, с. 320 - 328.

23. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия „Хуманитарни науки“, 2018, №1, с. 16 - 21.

24. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). Отпуск при временна неработоспособност – специфики, реализация и осигурително обезпечаване. // Диалог, Електронно списание на СА „Д. А. Ценов“, 2018, №1, с. 15 - 41.

25. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). Правен режим на почивките и отпуските: Теоретични и практически аспекти. Варна: Наука и икономика, 2018.

26. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. // Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж. Сборник с доклади от Национална кръгла маса. Варна: Наука и икономика, 2018, с. 172 -184.

27. Андреева, А., Йолова, Г. (2019). За някои особености на контрола при възстановяване на разходи за трансгранично здравно обслужване. // Счетоводство, одит и финанси в променящия се свят. Сборник с доклади от научно-практическа конференция по повод 95 г. от създаването на катедра „Счетоводна отчетност“. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 438 - 448.

28. Андреева, А., Йолова, Г. (2019). Институтът на извънредния труд в българското трудово право – традиции и потребност от промени в съвременна среда. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра национална научна конференция. Варна : Наука и икономика, 2019, с. 300 - 313.

29. Андреева, А., Йолова, Г. (2019). Регистър на синдикалните организации и организациите на работодателите - законодателна

рамка и практически ефекти. // Икономически и социални алтернативи, 2019, №3, с. 78 - 85.

30. Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. (2019). Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България. // Бизнес и право, 2019, №3, с. 15 - 41.

31. Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. (2017). Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, 2017.

32. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2016, №4, с. 47 - 64.

33. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. София: Св. Климент Охридски, 2017, с. 497 - 509.

34. Банов, Х. (2018). Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. // Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, с. 238 - 250.

35. Банов, Х. (2018). Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практиката на Върховния касационен съд. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVII. София: ИДП – БАН, 2018, с. 233 - 244.

36. Банов, Х. (2018). Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. // Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. София: ИДП, БАН, 2018, с. 246 - 255.

37. Банов, Х. (2018). Страните по трудов договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2018, № 3, с. 31 - 42.

38. Банов, Х. (2019). Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. // Известия, 2019, №3, с. 252 - 265.

39. Банов, Х. (2019). Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. //

Бизнес и право, 2019, №3, с. 99 - 112.

40. Банов, Х. (2019). Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. // Съвременно право, 2019, №3, с. 77 - 92.

41. Банов, Х. (2019). Особенности при прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2019, №3, с. 3 - 19.

42. Банов, Х. (2019). Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. // De jure, 2019, №2, с. 245 - 250.

43. Банов, Х. (2019). Уговаряне на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“ при сключването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVIII. София: ИДП, БАН, 2019, с. 277 - 302.

44. Банов, Х. (2020). Срокът в трудовия договор за обучение по време на работа. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XII. Научно-практическа конференция в памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. София: Св. Климент Охридски, 2020,

45. Банов, Х. (2020). Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. // МОТ и България – 100 години и занапред. Сборник с доклади от Международна научна конференция. София: Св. Климент Охридски, 2020.

46. Благойчева, Х. (2010). Влияние на миграцията за финансовата устойчивост на социалноосигурителната система в дългосрочен аспект. // Известия, 2010, №1, с. 70 - 77.

47. Благойчева, Х. (2012). Влияние на социалното осигуряване за редуциране на бедността. // Народностопански архив, 2012, №4, с. 37 - 52.

48. Благойчева, Х. (2014). Адаптиране на обезщетенията за безработица към икономическия цикъл. // Народностопански архив, 2014, №4, с. 17 - 30.

49. Благойчева, Х. (2010). Осигурителни системи и фондове. Варна: Наука и икономика, 2010.

50. Благойчева, Х. (2011). Българският резервен пенсионен фонд. // Известия, 2011, №1, с. 84 - 96.

51. Благойчева, Х. (2012). По-дългият трудов живот като предпоставка за повишаване на устойчивостта на публичната пенсионна система. // Панорама на труда, 2012, № 9-10, с. 41 - 53.

52. Благойчева, Х. (2014). Адекватност на българската пенсионна система. // Интелигентна специализация на България. Сборник доклади от 11-та международна научна конф. Ботевград : Международно бизнес училище, 2014, с. 222 - 233.

53. Василев, А. (1997). Трудово право. Бургас: БСУ.

54. Димитрова, Д. (2006). Правен статут на областния управител като държавен служител. // Наука и социална практика, Варна: ВСУ Черноризец Храбър, 2006, с. 26 - 31.

55. Димитрова, Д. (2008). Назначаване или избиране на областния управител. // Известия, 2008, №3, с. 98 - 104.

56. Димитрова, Д. (2008). Правен статут на областния управител. // Годишник на ИУ – Варна, том 80, 2008, с. 285 - 318.

57. Йолова, Г. (2011). За някои обезпечения при риска безработица. // Известия, 2011, №3, с. 107 - 117.

58. Йолова, Г. (2015). За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. // Върховенството на закона – предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж. София: Стопанство, 2015, с. 113 - 117.

59. Йолова, Г. (2015). Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. // Известия, 2015, №3, с. 20 - 29.

60. Йолова, Г. (2015). Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. // Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения. Сборник доклади от международна научна конференция, т. 1. Варна: Наука и икономика, 2015, с. 33 - 38.

61. Йолова, Г. (2016). Някои сравнителни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност. // Известия на Съюза на учените – Варна, 2016, №1, с.38 - 43.

62. Йолова, Г. (2017). Осигурителноправни аспекти на отпуските при осиновяване и приемна грижа. // Ролята на правото в съвременната икономика. Варна: Наука и икономика, 2017, с. 81 - 91.

63. Йолова, Г. (2017). Отпуски и обезщетения, свързани с риска майчинство – процедурни и осигурителноправни аспекти. // Съюза на учените – Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2017, №1, с. 20 - 24.

64. Йолова, Г. (2018). Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. // Известия на Съюза на учените – Варна, серия „Хуманитарни науки“, 2018, №1, с. 22 - 26.

65. Йолова, Г. (2018). Обемът и достъпът до медицинска помощ – тенденции и особености на недискриминационно прилагане. // Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции. Сборник с доклади от национална научна конференция. Варна: Стено, 2018, с. 262 - 270.

66. Йолова, Г. (2019). Специфики в заплащането на медицински дейности и услуги по задължителното здравно осигуряване. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 314 - 324.

67. Йосифов, Н. (1997). Осигурително право. София: Албатрос, 1997.

68. Йосифов, Н. (2001). Правна уредба на отпуските в република България. София: Албатрос, 2001.

69. Йосифов, Н. (2003). Съдържание, сключване и изменение на трудовия договор. София: Албатрос, 2003.

70. Мингов, Е. (2002). Обезщетения при временна неработоспособност. София: Сиби, 2002.

71. Мингов, Е. (2004). Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. София: Сиби, 2004.

72. Мръчков, В. (2010). Трудово право. София: Сиби, 2010

73. Мръчков, В. и др. (2010). Трудови отношения. София: Труд и право, 2010.

74. Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. (2009). Коментар на Кодекса на труда. София: Сиби, 2009,

75. Мръчков, В. (2010). Договорът в трудовото право. София: Сиби, 2010.

76. Радоилски, Л. (1957). Трудово право на Народна Република България. София: Наука и изкуство, 1957.

77. Рачев, Р. и др. (2008). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, 2008.

78. Средкова, К. (1995). Трудови и осигурителни права на безработния. София: Сиби, 1995.

79. Средкова, К. (1999). Здравно осигуряване. Лекции по осигурително право, София: Сиби, 1999.

80. Средкова, К. (2010). Трудово право. Обща част. Лекции. София: Св. Климент Охридски, 2010.

81. Средкова, К. (2011). Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: Св. Климент Охридски, 2011.

82. Средкова, К. (2012). Осигурително право. София: Сиби, 2012.

83. Средкова, К. (2011). Трудово право, Специална част. Лекции, университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011.

84. Таджер, В. (1973). Гражданско право. Обща част. Дял I. София, 1972; Дял II. София, 1973.

85. Топалов, М. (1997). Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997.



Андрияна Андреева, Галина Йолова  
**ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО**

Второ преработено и допълнено издание

Рецензент *доц. д-р Радослав Рачев*

Редактор *Савина Богданова*

Дадена за печат III.2020 г. Излязла от печат IV.2020 г.

Печатни коли 19 Издателски коли 18

Формат 60x90/16

Издателство „Наука и икономика“  
Икономически университет – Варна  
ул. „Евлоги Георгиев“ 24  
Печатна база на ИУ – Варна

ISBN 978-954-21-1023-1