



Дата: 02 ноември 2018 г.

Мисъл на деня:

„Всеки иска да промени човечеството, но никой не се замисля как да промени себе си.“

Лев Николаевич Толстой

Бизнесът отново иска отпадане на 2-рата година майчинство

Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) отново поиска да се премахне втората година от платения отпуск по майчинство, когато обезщетението за отглеждане на дете е в размер на 380 лв. месечно.



От асоциацията излязоха с официално становище по Закона за държавния бюджет за следващата година.

По мнението на работодателите от една страна това обезщетение е ниско, а от друга – платеният отпуск държи майките вън от пазара на труда, където е налице дефицит на кадри.

От посочват, че връщането на майките на работа след 2 г. причинява загуба на техните трудови навици и затруднява адаптирането им на работното място.

Процедура по освобождаване на служител с ТЕЛК по негова молба

Въпрос: Моля, посочете каква е процедурата за освобождаване на служител с ТЕЛК по негова молба. В решението на ТЕЛК е посочена трудова деност. Служителят е при нас от 2 години с този ТЕЛК, но сега депозира молба за напускане по свое желание. Каква е процедурата?

Отговор на въпроса даде експерт Аспасия Петкова:

Поставеният въпрос се отнася за служител, който иска да напусне по свое желание. Служителят има Решение на ТЕЛК, което му дава възможност да упражнява трудова дейност. Не е ясна



причината, поради която лицето иска да бъде освободено. Тъй като лицето е с намалена работоспособност, доказана от ТЕЛК, причините могат да бъдат различни – влошено здравословно състояние, невъзможност да изпълнява трудовите си задължения поради намалената работоспособност, лични причини или други причини.

След като лицето иска да напусне по свое желание, това може да стане по общите основания за прекратяване на трудов договор, предвидени в чл 325 от КТ.

Съгласно чл. 325, ал. 1, т. 1 трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието.

Съгласно чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ, без предизвестие се прекратява трудовият договор, когато е налице невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия. В това основание са включени две на практика самостоятелни хипотези:

1. Болест на работника, довела до трайно намалена работоспособност.
2. Здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия.

При законосъобразно прекратяване на трудовия договор по реда на чл 325 от КТ на работника или служителя се дължат обезщетения, определени в КТ. На първо място, работникът ще има право на обезщетение за неизползвания си платен годишен отпуск по реда на чл. 224 от КТ. Освен това работникът или служителят при прекратяване на трудовия договор има право на съответно обезщетение от работодателя си на основание чл. 222 от КТ.

Трудовият договор може да бъде прекратен от работника или служителя, като отправи писмено предизвестие към работодателя си на основание чл. 326, ал. 1, т. 1 от КТ. Срокът на предизвестие е 30 дни при прекратяване на безсрочни трудови договори, ако не е уговорен друг срок, но не повече от 3 месеца.

Трудов договор може да бъде прекратен писмено от работник или служител без предизвестие на основание чл. 327, ал. 1 от КТ, когато не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанията на здравните органи, или поради други причини, изредени в чл. 327 от КТ.

В конкретния случай, след като лицето желае да напусне по свое желание, няма значение, че има Решение на ТЕЛК. Лицето може да бъде освободено по едно от изредените по-горе основания, като трябва да му се платят и дължимите обезщетения.

Осигуряване по ДУК на собственик на дружество

Въпрос: Едноличен собственик на дружество, регистрирано през 2007 г., с дейност и подавани ГДД по чл. 92 от ЗКПО, започва осигуряване едва от м. 11.2017 г. по ДУК. Подавани са Д1 и Д6 и осигуровките са плащани. Лицето е с прекъснати здравно осигурителни права. Въпросите ми са:

1. Възможно ли е и необходимо ли е регистрация на СОЛ за период преди м. 11.2017 г.?

2. Каква е процедура по начисляване и плащане на осигуровки за минал период, за колко време назад е възможно да бъде направено, подават ли се Д1 и Д6, върху какъв осигурителен доход и с какъв размер вноски.

3. Какви са санкциите и глобите?

4. Периодът, за който е възможно до се платят осигуровки, ще се зачита ли за трудов и осигурителен стаж?

5. От кой момент ще се възстановят здравно осигурителни права?

Отговор на казуса даде експерт Красимира Гергева:

Ще отговорим на въпросите ви в последователността, която сте ги задали:

1. Ако лицето упражнява трудова дейност като едноличен търговец, собственик или съдружник в търговско дружество или е физическо лице – член на неперсонифицирано дружество, то тогава е самоосигуряващо се лице по смисъла на КСО.

Т.е. ако през периода от датата на регистрация на дружеството до м. 11 2017 г. лицето е упражнявало трудова дейност като собственик на търговско дружество, то е било необходимо лицето да се регистрира като самоосигуряващо се лице. Регистрацията се осъществява с подаване на декларация по образец утвърден от изпълнителния директор на НАП, т.нар. Декларация за регистрация на самоосигуряващо се лице (ОкД5), съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредбата за общественото осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица. Възможно е регистрацията да я направите и сега въпреки закъснението.

2. За тези периоди е необходимо да изготвите съответните ведомости и справки за всеки от месеците по отделно. Осигурителният доход на самоосигуряващите се лица зависи от разпоредбите на Закона за бюджета на ДОО за всяка от годините от 2007г. до 2017г. Например за 2007 г. съгласно чл. 8, т. 2 от Закона за бюджета на ДОО, минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица е 220 лв.



Например за 2012 г. осигурителният доход за самоосигуряващите се лица се определя по следния начин:

Въвежда се минимален месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, съобразно облагаемият им доход за 201 0г. като самоосигуряващи се лица:

- до 5400 лв. - 420 лв.;

- от 5401 до 6500 лв. - 450 лв.;

- от 6501 лв. до 7500 лв. - 500 лв.;

- над 7500 лв. - 550 лв.

Минималният месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица, които не са упражнявали дейност през 2010г., както и за започналите дейност през 2011г. и 2012г. е 420 лв.

И по този начин на база разпоредбите на Закона за бюджета на ДОО определяте осигурителният доход за самоосигуряващите се лица за целия период.

Сумите на осигурителните вноски се изчисляват съобразно процентите, такива каквито са били през съответните години. Например за 2012 г. осигурителните вноски за самоосигуряващите се лица са както следва:

- за всички осигурителни случаи – 21.30% за родените преди 1960 г. и 16.30% за родените след 31.12.1959 г.;