

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 1 • Брой 2 • Декември 2017

- Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство**
- Декларация образец № 6 „Данни за дължими вноски и данък по чл. 42 от ЗДДФЛ“**
- Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство**

Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

Трудов договор	A
Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения	A 1
Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения	A 4.1
Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор	A 4.2
Основания за прекратяване на трудовия договор – причини	A 4.3
Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие	A 4.4.1
Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие	A 4.4.2
Работно време и почивки	B
Сумирано изчисляване на работното време	B.4
Отпуски	C
Платен годишен отпуск	C 1
Възнаграждения за платения годишен отпуск и особености при изплащането му	C 1.1
Ред за ползване на платен годишен отпуск	C 1.2
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2
Трудова дисциплина	D
Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина.	
Права и задължения на работодателя	D 1
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
Трудово възнаграждение	E
Допълнителни трудови възнаграждения	E 3
Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност	K
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство	K 1
Граждански правоотношения	L
Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1

Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори	L 2
Осигуряване на лица по трудови договори	N
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор	N 1
Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход - примери	N 3
Работа едновременно по различни правоотношения	Q
Сключване на втори или допълнителен трудов договор	Q 1
Работно време по договор за допълнителен труд	Q 1.1
Осигуряване на работници и служители, работещи по допълнителни трудови договори	Q 1.2
Платен годишен отпуск при работа по договор за допълнителен труд	Q 1.3
Прекратяване на договор за допълнителен труд. Подаване на данни за договори на допълнителен труд	Q 2
Осигуряване на самоосигуряващи се лица	R
Задължение за осигуряване. Декларации	R 1
Подаване на данни в НАП	U
Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката	U.2.
Пенсиониране	X
Условия за придобиване на пенсия през 2017 г. за различните категории работници	X 1
Дължими обезщетения при пенсиониране: практически примери	X 2
Необходими документи за отпускане на пенсии, свързани с трудовата дейност. УП-1 – образец и съвети по попълването му	X 3.1
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен доход УП-2 – образец и изготвяне	X 3.2
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен стаж. УП-3 – образец и изготвяне	X 3.3
Здравно осигуряване	Y
Осигурителни вноски за здравно осигуряване	Y 2
Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица. Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице	Y 3
Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност	Z
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство	Z 1

Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство

Автор: Аспасия Петкова

Нарушението на законите и на подзаконовите актове, които регулират трудовите отношения може да се изрази в различни отговорности: граждански, дисциплинарни, административнонаказателни и наказателни. Всяко правонарушение има свое основание, видове санкции, лица, на които ще се наложат санкциите, предпоставки и ред за реализиране.



Наказателна отговорност възниква за нарушения на правната уредба на трудовите правоотношения, които са престъпления съгласно Наказателния кодекс (НК).

Такива са например престъпленията по чл. 136 НК – злепоставяне – за умишлено или по непредпазливост нарушаване на правилата за безопасност на труда; чл. 123 и чл. 134 НК – причиняване на смърт, тежка или средна телесна повреда поради професионална непредпазливост – когато незнанието или немарливото изпълнение на дейността, представляваща източник на повишена опасност са свързани с нарушаване на правата за безопасни и здравословни условия на труда; чл. 172 НК – престъпления против трудовите права на гражданите – съзнателно създаване на пречки на някого да постъпи на работа или принуждаване да напусне работата поради неговата раса, народност, религия, членство в партия, социален произход и т.н. Престъпление по чл. 172, ал. 2 НК е когато длъжностно лице не изпълни заповед или влязло в сила съдебно решение за възстановяване на работа на незаконно уволнен работник или служител. Законово изискване е, че административното наказание се прилага само, ако нарушителят не подлежи на по-тежко наказание, а това са наказанията по НК за извършено престъпление по НК. **Наказателната отговорност поглъща административната.**

Основните общи въпроси на административнонаказателната отговорност са уредени в Закон за административните нарушения и наказания (ЗАНН). Нарушенията на правната уредба на трудовите правоотношения е уредена в Кодекса на труда, като тази уредба е специална по отношение на общата уредба в ЗАНН.



Съгласно чл. 412а КТ, за нарушения на трудовото законодателство се налагат следните видове административни наказания:

1. глоба – на физическите лица;
2. имуществена санкция – на юридическите лица и за едноличните търговци.



Нарушаване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд

Съгласно чл. 413 КТ, който наруши правилата за осигуряване на

здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лева. За повторно нарушение глобата е от 500 до 1000 лева. Това нарушение може да бъде умислено или по непредпазливост.



Вие като работодател, ако не осигурите здравословни и безопасни условия на труд и ако не подлежите на по-тежко наказание, ще бъдете наказани с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.

За повторно нарушение имуществената санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба от 5000 до 20 000 лв. за виновното длъжностно лице

Повторност е налице само, ако нарушението е от същия вид и е в рамките на едногодишен срок от предходното наказание. Ако в едногодишния срок съответното лице извърши не само второ нарушение, но и трето или четвърто и т.н. нарушение, наказанието е все за повторно нарушение.

Нарушаване на трудовото законодателство

Нарушения може да има и на други правила на правната уредба на трудовото законодателство. Те включват нарушения, свързани с трудовия договор, работното време, извънредния труд, почивките, отпуските, професионалната квалификация, социално-битовото обслужване, специалната закрила на някои категории работници или служители и др. Обхванати са нарушенията, свързани с трудовите права, извън условията за безопасни и здравословни условия на труд.



Съгласно чл. 414 КТ, ако нарушите разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и при положение, че не подлежите на по-тежко наказание, следва имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а за виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание глобата е в размер от 1000 до 10 000 лв. За повторно нарушение наказанието е имуществена санкция или глобата за Вас в размер от 20 000 до 30 000 лв., а за виновното длъжностно лице съответно глобата в размер от 5000 до 20 000 лв.

Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение. Това са нарушения на правилата за сключване на трудов договор и постъпване на работа.

Може да бъдете глобени като работодатели и ако не изпълните задълженията си за информирание и консултиране, или нарушите пра-

вото на информация и консултации в случаи на масово уволнение. При нарушаване на разпоредбите на чл. 130а, ал. 1 и 2, чл. 130б, ал. 1 и 2 и чл. 130в, ал. 1 и следват наказания с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв., а виновното длъжностно лице може да бъде глобено в размер от 250 до 1000 лв., за всяко отделно нарушение.

Съгласно чл. 415, ал. 1 КТ, който не изпълни задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 10 000 лв.



Съгласно ал. 2 на чл. 415 КТ, работодател, който противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв. ако не подлежи на по-тежко наказание, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Работодател, длъжностно лице или работник или служител, който в едномесечен срок от влизане в сила на наказателното постановление не плати наложената му имуществена санкция или глоба, дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта (чл. 415а КТ).

Отговорност за маловажно нарушение се носи в случаите, когато нарушението е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от него не са произтекли вредни последици за работници и служители. Тогава, съгласно чл. 415в КТ ще бъдете наказани с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. **Не може да има маловажност при нарушенията, свързани със задължителното сключване на трудов договор и неговата задължителна писмена форма(чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 КТ).**



Споразумение

Съгласно чл. 415г КТ, до издаване на наказателното постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение, наказващият орган и нарушителят могат да постигнат споразумение, освен в случаите, когато деянието е престъпление.



Споразумението се изготвя в писмена форма и съдържа съгласието на наказващия орган и нарушителя по следните въпроси:

1. извършено ли е деянието, извършено ли е то от нарушителя, извършено ли е виновно и съставлява ли административно нарушение;
2. какъв да бъде видът и размерът на наказанието.