

НОРМАТИВНИ ОСНОВАНИЯ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЯТА ЗА ТРУДОВА ЗЛОПОЛУКА

*Съдия Марияна Ширванян
Административен съд Варна*

NORMATIVE GROUNDS FOR KOMPENSATION FOR ACCIDENT AT WORK

*Judge: Mariyana Shirvaniyan
Varna Administrative Court*

Резюме

В доклада е направен преглед на някои нормативни актове и съдържащите се в тях разпоредби относно правото на обезщетение за настъпила трудова злополука на лицата, полагащи труд по трудово или служебно правоотношение.

Ключови думи: обезщетение, трудова злополука.

Abstract

The report reviews some normative acts and the provisions contained in them regarding the right to compensation for an accident at work of persons employed under an employment or official legal relationship.

Key words: compensation; accident at work.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.120>

Въведение

Нормативните основания са разпоредбите, които в процеса на правоприлагането от компетентните лица служат като основание за реализирането на правото на лицето претърпяло трудова злополука да получи обезщетение от Държавното обществено осигуряване. Като конкретни правни норми, уреждащи правото на обезщетенията при настъпила трудова злополука те се съдържат в множество различни източници на националното и правото на Европейския съюз.

Цел на доклада е да се изясни същността на правото на работникът или служителът, осигурено лице, претърпял трудова злополука в Р България да получи осигурително обезщетение и на кореспондиращото му задължение на осигурителния орган да го изплати при наличието на изискуемите предпоставки.

Поставената с доклада цел се постига чрез изпълнените на следните **задачи:**

1. систематичен преглед на относимите разпоредби на Конституцията на Р България, Кодекс за социално осигуряване (КСО) и подзаконовите нормативни актове и
2. обобщаване етапите и предпоставките за получаване на обезщетение, с ограничен предвид обема на изследването обем.

Актуалността на проблема се определя от необходимостта от изследване на въведените нормативни основания, като „гаранции“ (Петров, 1997, стр. 29) за осъществяването правото на обезщетение, в контекста на прогласеното като основно и защитено от Конституцията на Р България право на социално осигуряване.

Изложение

Регулаторната рамка по прилагане на обезщетението свързано с риска трудова злополука следва да се изведе както от актовете на европейското право, така и на нивото на националната правна уредба.

Развитието на правната уредба на Европейския съюз относно социалната сигурност е заложено в Договора за създаване на Европейската общност право на социална сигурност¹ и е свързано с приемане на Регламент /ЕО/ № 883/2004г. на Европейския парламент и на съвета от 29.04.2004г. за координация на системите за социална сигурност и Регламент /ЕО/ № 987/2009/ на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009г. за установяване на процедура за прилагане на Регламент № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност. В двата регламента са разписани правилата за координиране на националните социални системи. Разпоредбите им следва да се разглеждат като установяващи правила императивни по същността си за институциите на държавите – членки при наличие на настъпил осигурен социален риск попадащ в предметния обхват на регламентите. Разписани са конкретни процедури относно установяването на трудовите злополуки, компетентността на националните органи и формата и начина на изплащане на обезщетенията. Тази уредба надгражда съществуващата национална, като регламентира специфични правила по отношение на лицата, попадащи в персоналния обхват на регламентите.

На национално ниво в чл.51, ал.1 от Конституцията на Р България като базисно право е закрепено правото на гражданите на обществено осигуряване и на социално подпомагане.

В доктрината правото на обществено осигуряване се разглежда като едно от основните права на гражданите в Р България в категорията социални права. В този смисъл е прието, че „социалните права са обособена група основни права на българските граждани. Те са уредени в Конституцията и доразвити в приетите въз основа на нея закони – в Кодекса на труда /КТ/, Кодекса за социалното осигуряване /КСО/, Закона за здравното осигуряване /ЗЗО/, Закона за здравето/ЗЗ/ и Закона за социалното подпомагане /ЗСП/. Тяхното включване в обща група е обусловено от близостта в съдържанието и предназначението им – да закрилят, защитават и подкрепят гражданите в уязвимо положение.“ (Мръчков, 2020).

Прогласеното от Конституцията социално право на обществено осигуряване е развито като система от осигурени социални рискове, предвидените при настъпването им осигурителни обезпечения /обезщетения, пенсии и др./ и задължения на субектите в осигурителните отношения на нивото на общия кодифициран акт - КСО и на ниво на подзаконовите нормативни актове, в частност - Наредба № Н-13 от 17.12.2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица, Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда пред инспекцията по труда, Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (Загл. изм. - ДВ, бр. 1 от 2007 г.), Наредба за

¹ Член 39 /предишен 48/ от Договора за създаване на Европейската общност регламентира свободното движение на работници в рамките на общността. Член 42 /предишен 51/ от Договора за създаване на Европейската общност регламентира приемането на мерки в областта на социалното осигуряване.

обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица (Загл. изм. - ДВ, бр. 2 от 2010 г., в сила от 1.01.2010 г.), Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване /НПОПДОО/, Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (Загл. изм. - ДВ, бр. 19 от 2003 г.), Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки /НУРРОТЗ/ и др..

Като елемент от конституционното право на социално осигуряване следва да се разглежда и правото на обезщетение на работника или служителя за времето на настъпила временна неработоспособност в резултат на трудова злополука.

Трудовата злополука може да постави работникът в състояние на временна неработоспособност, в което не му е възможно да осъществява трудовите си функции, поради което остава без доходи за издръжка. В този случай изгубеният доход се замества и компенсира посредством обезщетения по краткосрочното осигуряване. „По своята същност те представляват материално благо във формата на парични плащания от специално обособени осигурителни фондове с предназначение да заместят отчасти липсващия трудов доход.“ (Мингов. Е, 2002) (Мръчков, Осигурително право. Шесто преработено и допълнено издание, 2014, стр. 260-265) .

Легалното определение на понятието трудова злополука е дадено в КСО. Приравнени на трудова злополука по арг. от чл.55, ал.2 от КСО са и злополуките настъпили във времето на отиване и връщане до работното място до основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер, мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден и мястото на получаване на трудово възнаграждение за лицата посочени в чл.4, ал.1 и чл.4а от КСО (Андреева, А., Йолова, Г., 2020). Тук както е видно не се включват и то неоправдано лицата с едnodневни трудови договори (Андреева, А., Йолова, Г., 2018), въпреки осигуряването им по общата бланка.

Според действащата към момента уредба задължително осигурени лица в ДОО са определени в чл.4, ал.1, ал.3 и ал.10 от КСО и чл.4а от КСО и обособени в три групи осигурени лица според обема на осигурителната защита следваща обхвата на осигурителните рискове. При обема на въвеждане групите осигурени лица са взети предвид начина на реализиране на труда, специфичните моменти на зависимост и влиянието върху реализирането на трудовите и служебни правоотношения и необходимостта да се определи съответния обем на покрити рискове. (Йолова, Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. , 2015) (Йолова, Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица., 2018).

Осигурени за трудова злополука и в този смисъл с най-голям обем осигурителни права са лицата по чл.4, ал.1 от КСО, чл.4, ал.10 от КСО и чл.4а от КСО или в тази група са включени чрез изчерпателно изброяване всички работещи по трудови и всички видове служебни правоотношения, лицата работещи по трудов договор по чл.114а, ал.1 от КТ и морските лица.

Правото на обезщетение за временна неработоспособност поради трудова злополука възниква при наличие в кумулативност на следните нормативно установени предпоставки:

1. лицето е осигурено за този риск;
2. да е налице временна неработоспособност, експертно установена по надлежния ред от органите на медицинската експертиза;

3.временната неработоспособност е в причинна връзка с реализирането на риска – настъпила трудова злополука.

За реализирането на правото на обезщетение за трудова злополука за разлика от реализирането на право на обезщетение за други осигурени социални рискове /майчинство, безработица/ не е поставено изискване за минимален осигурителен стаж.

При това временната неработоспособност може да се проявява в една от двете си форми – пълна или частична.

Размерът на осигурителните обезщетения при временна неработоспособност се изчислява на база два елемента – основата, от която се изчислява обезщетението, която е среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени осигурителни вноски през последните 18 месеца преди настъпване на неработоспособността и процентното съотношение, което за трудовата злополука е 90% при пълна временна неработоспособност, а при частична временна неработоспособност при трудоустрояване - дневно парично обезщетение в размер на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването (Андреева, А., Йолова, Г., 2020).

Осигурителното обезщетение при временна неработоспособност се изразява в прехвърлянето на риска от непредставянето на работното сила от работодателя върху осигурителния орган. Обезщетението се изплаща от фондовете на осигуряването от първия ден на настъпването на неработоспособността до нейното преодоляване, респ. прерастването ѝ в трайна неработоспособност.

За да възникне за НОИ задължение да изплати обезщетение за трудова злополука следва да са налице следните условия – трудовата злополука да е декларирана от съответните лица и в съответните срокове и да е налице издадено по смисъла на чл.60, ал.1 КСО разпореждане за приемане или за неприемане на злополуката за трудова.

Процедурите по деклариране и разследване на трудовите злополуки са регламентирани подробно в НУРРОТЗ. Актът, с който злополуката се признава или не се признава за трудова е индивидуален административен акт по своята същност и подлежи на оспорване (Димитрова, Матеева, & Димитрова, 2020, стр. 71-86). За оспорване на този вид актове, като императивно изискуема положителна процесуална предпоставка за съдебно обжалване е предвиден административен контрол (Андреева & Димитрова, Специфики на контрола на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение, 2019) (Димитрова, Матеева, & Димитрова, 2020, стр. 153-157) (Димитрова, Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища, 2020).

Размерът на обезщетението за временна неработоспособност се определя в индивидуален административен акт. Предвидена е възможност за оспорването на размера на отпускнатото обезщетение по административен ред и по съдебен ред.

Съдебното производство и при оспорване на акта за констатирането на трудовата злополука и за определяне на размера на обезщетението се провежда по реда на АПК. Съдебното производство е двуинстанционно. От предвидените процедури се налага извод за доразвитие на разбирането за определянето на обезщетението при трудовата злополука като основно осигурително право за правоимащото лице, което се характеризира с висока степен на защита, включително и на съдебна такава.

Заклучение

В заключение следва да се посочи, че правото на обезщетение на лицето, претърпяло трудова злополука, като елемент от правото му на социално осигуряване, не само е прогласено от Конституцията на Р България за основно право, но са предвидени и гаранциите за осъществяването му- материални в процесуален аспект.

Нормите регулиращи правото на обезщетение на правоимащите лица са разписани в множество правни източници на ниво Европейски съюз и на ниво национално законодателство. Налице е многопластовост на източниците съдържащи нормативните основания на обезщетенията за трудова злополука – ДФЕС, Конституция на Р България, Регламент /ЕО/ № 883/2004г., Регламент /ЕО/ № 987/2009г., КСО, НУРРОТЗ, АПК и множество национални подзаконовни нормативни актове. Създадена е йерархична система от множество процесуални и материално правни разпоредби осигуряващи реализацията на правото на обезщетение на работниците и служителите при настъпване на осигурения социален риск „трудова злополука“, отразяваща комплексния характер на различните процедури и отношения, развиващи се при реализиране на правото на обезщетение. От друга страна, това насочва и към разгъната система от механизми за законова защита и регулаторни средства за гаранция на основни осигурителни права.

Желателно би било и в този смисъл De lege ferenda авторът предлага работещите по трудово правоотношение при условията на чл.114а от КТ също да бъдат включени в обхвата на разпоредбата на чл.55, ал.2 от КСО, което към момента неоправдано отсъства и считам, че е по – скоро законов пропуск, отколкото логика на закона.

Използвана литература

1. 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*, 40, 243 - 258.
2. Андреева, А.; Йолова, Г. (2018). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. *Устойчиво развитие на лозаровинарския сектор - предизвикателства и възможности за растеж : Сборник с доклади от Национална кръгла маса* . (стр. 172-184). Варна: Наука и икономика.
3. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). *Трудово и осигурително право. Второ преработено и допълнено издание*. Варна: Наука и икономика.
4. Димитрова, Д. (2020). Нови моменти в административния контрол върху дейността на висшите училища. *Общество и право*(4), 73 - 84.
5. Димитрова, Д.; Матеева, Ж.; Димитрова, Д. (2020). *Административно право и процес*. Варна: Наука и икономика.
6. Йолова, Г. (2015). Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. *Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения* : (стр. 33-38). Варна: Наука и икономика.
7. Йолова, Г. (2018). Законодателни тенденции при установяване групите осигурени лица. *Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. Хуманитарни науки*, 22-26.
8. Мингов, Е. (2002). *Обезщетения при временна неработоспособност*. София: Сиби.
9. Мръчков, В. (2014). *Осигурително право. Шесто преработено и допълнено издание*. София: Сиби.
10. Мръчков, В. (2020). *Социални права на българските граждани*. София: Сиела Норма.

11. Петров, Т. (1997). *Въведение в политологията, Система на основните права на гражданите в демократичната държава*. Варна: Министерство на отбраната“ Висше военноморско училища „Н.Й.Вапцаров“.

За контакти: Съдия Марияна Ширванян
АС Варна
e-mail: irgo@abv.bg