

**ОТПУСК ПРИ ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ – СПЕЦИФИКИ,
РЕАЛИЗАЦИЯ И ОСИГУРИТЕЛНО ОБЕЗПЕЧАВАНЕ**

Доц. д-р Андрияна Йовчева Андреева, a.andreeva@ue-varna.bg

**Катедра „Правни науки“
Икономически университет-Варна**

Доц. д-р Галина Огнянова Йолова, ina_volova@ue-varna.bg

**Катедра „Правни науки“
Икономически университет-Варна**

Резюме: Студията изследва института на отпуса поради временна неработоспособност през призмата на трудовото и осигурителното законодателство. Акцент в разработката е детайлната осигурително-правна уредба, явяваща се същностна част от института и гаранция за неговото приложение. На база на установените взаимовръзки и практически проблеми, авторите правят изводи, набелязват съвременните тенденции в развитието на нормите и правят предложения да леге ференда за усъвършенстване на законодателството.

Ключови думи: временна неработоспособност, отпуск за временна неработоспособност, медицинска експертиза, болничен лист, осигурително обезщетение

JEL: K31, K32

**VACATION LEAVE UNDER TEMPORARY WORK DISABLEMENT –
SPECIFICS, REALIZATION AND SOCIAL SECURITY INDEMNIFICATION**

Assoc.Prof. Andriana Yovcheva Andreeva, PhD a.andreeva@ue-varna.bg

**Department of Legal Sciences
University of Economics – Varna**

Assoc.Prof.Galina Ognyanova Yolova, PhD ina_volova@ue-varna.bg

**Department of Legal Sciences
University of Economics – Varna**

Abstract: The scientific paper researches the institute of vacation leave under temporary work disablement through the prism of the labour and social security legislation. The emphasis of the research is the detailed social security legal regulation, which is the essential part of the institute and guarantee for its application. Based on

the established interconnections and practical problems, the authors disclose summaries, mark contemporary trends in the development of the enactments and propose de lege ferenda for the improvement of the legislation.

Key words: temporary work disablement, vacation leave under temporary work disablement, medical expertise, sick leave document, social security indemnification

JEL: K31, K32

**ОТПУСК ПРИ ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ – СПЕЦИФИКИ,
РЕАЛИЗАЦИЯ И ОСИГУРИТЕЛНО ОБЕЗПЕЧАВАНЕ**

Доц. д-р Андряна Йовчева Андреева, a.andreeva@ue-varna.bg

Катедра „Правни науки“

Икономически университет-Варна

Доц. д-р Галина Огнянова Йолова, ina.yolova@ue-varna.bg

Катедра „Правни науки“

Икономически университет-Варна

Въведение

Българското трудово право се характеризира с многообразие на индивидуалните субективни трудови права. Това е заслуга както на близо вековната традиция на националния законодател, така и на непрекъснатия процес на дообогатяване в резултат на сближаването с европейското право.

В процеса на реализация на субективните трудови права работниците и служителите са изправени пред непрекъснато променящи се и взаимодействащи си фактори (Андреева & Йолова, Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност, 2017), (Мингов, Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване, 2000), (Мирославов & Смела, 2011), (Мръчков, Осигурително право, 2009), (Мушкаров, 2010), (Средкова, Осигурени социални рискове. Лекции по осигурително право, 1997), (Мръчков & колектив, Трудови отношения, 2017).

Едно от традиционните, но едновременно с това значими, е правото на отпуск. То е класически институт на трудовото право, с уредба не само в националното ни законодателство, но и в универсални международни актове и в правото на Европейският съюз (ЕС). Българската правна доктрина е богата на изследвания в различни аспекти на това понятие (Янулов, 1946), (Радоилски, 1957), (Милованов, 1988), (Мръчков, Българското трудово законодателство и международните трудови конвенции и препоръки, 1978), (Мръчков, Осигурително право, 2000), (Мръчков, Трудово право, 2012), (Василев, 1997), (Средкова, Измененията в Кодекса на труда от м. септември 1993 г. и правото на платен годишен отпуск, 1993), (Средкова, Трудово право на Република България. Лекции. Отпуски, 1994). Тези теоретични разработки дават ретроспекцията в развитието на отпуска в българското трудово право, поставят актуалните за времето си проблеми и служат като двигател в еволюцията на института. В настоящия труд, като малка част от монографично изследване, се анализира само един от видовете, а именно отпускът при временна неработоспособност – особен вид отпуск, който съчетава изключително тясно трудовоправни и осигурителноправни аспекти и чиято специфика кумулира единство на норми от трудовото и осигурително законодателство. От една страна стои

регламентирането му от трудовото законодателство и включването му в класификацията на възможните видове отпуски, но от друга – същият е тясно зависим от осигурителноправната уредба, като неговото признаване, предоставяне и съответно – получаване на нужното обезщетение е изключително и тясно осигурителноправен проблем. Това е една от причините провокирали интереса на авторите към комплексното изследване проблематиката на този отпуск, разглеждайки го в неговото неизбежно двуединство от трудовоправни и осигурителноправни аспекти.

Актуалността на изследваният проблем е продиктувана от потребностите както на теорията, така и на практиката, в частност анализиране на множеството въпроси, свързани с непредоставянето на работна сила и загубата ѝ за работодателя. Това провокира осигурителноправни реакции и корелативни задължения, както на работодателя, така и като цяло на осигурителната система. Представен по този начин анализът на нормативната уредба във взаимовръзката трудовоправни – осигурителноправни аспекти, освен научно аналитичен има и конкретен практико – приложен аспект. Предвид последното е и изчерпателността в посочването на законови норми, условия и предпоставки, с оглед на факта, че същият е насочен и към практикуващи икономисти, работодатели, работници и служители, осигурени лица и всички с интерес към материята.

Обект на изследване е актуалната уредба на отпуска при временна неработоспособност в българското трудово и осигурително законодателство, както в общите, така и специализираните актове.

Предмет на изследването е тясната взаимовръзка между нормите на двата правни отрасли, регулиращи в цялост обществените отношения, свързани с правния институт на отпуска при временна неработоспособност.

Теза на разработката в този смисъл е, че само чрез единство и систематика в анализирането на уредбата на правните отрасли би могло да се установи пълнота в разбирането и приложението на института и се коригират непълнотите на нормите, препятстващи адекватно му правоприлагане.

Научна цел на студията е комплексно анализиране, в цялост и систематика института на временната неработоспособност в аспектите предоставяне на отпуск и ползване на осигурително обезщетение, чрез обобщаване на цялостната нормативна база, доктриналните постановки и извеждане на конкретни предложения де леге ференда за усъвършенстване на законодателството. В подчинение на същата е и използваната **методология** на комплексен формално – юридически анализ, систематично тълкуване, обобщение на норми и практики по приложение, индуктивен подход.

За постигане на целта авторите си поставят **следните задачи**:

- 1) систематизация на източниците на отпуска при временна неработоспособност;
- 2) изясняване на същността, характера и особеностите на отпуска при временна неработоспособност в трудовоправни аспекти с оглед теоретичните и законодателни решения на трудовото право;
- 3) анализиране на уредбата по предоставяне на отпуска и неговото ползване в сферата на специфицираните процедури – органи по експертиза на

- неработоспособността и специфики в режима по издаване на болнични листове;
- 4) изследване в цялост и предвид новите законодателни решения на изискванията за издаване, съхранение и предоставяне на данните по болничните листове;
 - 5) анализиране на особеностите на предоставяне на осигурителни обезпечения при ползване на отпуска от работещите осигурени лица предвид същностните им характеристики и съответните им законодателни решения;
 - 6) извеждане на конкретни предложения за подобряване на нормите в уредбата на института

Предвид ограничения обем на студията и с оглед на факта, че същата е част от цялостно монографично изследване, авторите не си поставят за цел да изследват отпуска при временна неработоспособност в контекста на неговата еволюция в българското законодателство и в сравнителноправен аспект с чуждестранни законодателни решения. Същите са представени в отделни части на изложението само и единствено по отношение на отделни аспекти от института.

Участието на авторите е както следва:

1. Доц. д-р Андряна Андреева – увод, глава 1, заключение.
2. Доц. д-р Галина Йолова – глава 2.

§ 1. Нормативната уредба на отпуска поради временна неработоспособност, същност, специфика и особености.

1.1.Източници на правна уредба.

Изграждането на визията за цялостната структура на източниците на отпуска при временна неработоспособност изисква в началото на уредбата да се постави конституционната регламентация на правото на отпуск. Това основно социалноикономическо право на работниците и служителите е уредено в чл. 48, ал. 5 на Конституцията¹. Нормата на върховния закон се явява база за развитието на правния институт „отпуск“ в трудовото ни законодателство, а в частност и на изследваният вид – отпуск при временна неработоспособност.

Традиционно различните видове отпуск ползват за свои източници актове, намиращи се в различни по своята йерархия нива в пирамидалната структура на трудовото ни законодателство – Кодекс на труда (КТ) и подзаконови нормативни актове. В отлика на този общ постулат при някои отделни видове отпуск, сред които е и този при временна неработоспособност се наблюдава допълване на

¹Чл. 48, ал.5 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.

уредбата с норми от осигурителното право. Предвид това трудовоправната и осигурителноправна нормативна уредба е представена комплексно с оглед пълнота на анализа. Следвайки йерархията на източниците правното основание на този вид отпуск на плоскостта на трудовото право се съдържа в КТ, а детайлната регламентация е съсредоточена в актовете на осигурителното законодателство. Отпускът при временна нетрудоспособност е регламентиран в КТ в нормата на чл. 162². Съответно, редът за отпускане и изплащане на паричните обезщетения при временна неработоспособност се съдържа в Глава четвърта “Обезщетения”, Раздел I “Обезщетения при временна неработоспособност и трудоустрояване” и Раздел IV “Отпускане и изчисляване на паричните обезщетения и помощи” на Кодекса за социално осигуряване (КСО) и в Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОПДОО).

Трудовоправната уредба на института отпуск в националното ни законодателство не съдържа законова дефиниция на понятието отпуск, съответно липсва и при изследвания вид. Такова не се среща и в конвенциите на Международната организация на труда. Действащата правна уредба урежда видовете отпуски, тяхната продължителност и ползване. В правната доктрина авторите работещи по проблематиката разработват множество определения, в които се съдържат същностните черти на това понятие. За извеждането на теоретично определение се използва подхода на обединяване на признаци изведени посредством анализ на нормативната уредба.

Няколко са основните признаци, които характеризират понятието „отпуск“:

- 1) Освобождаването на работника или служителя от задължението да предоставя временно работната си сила на работодателя;
- 2) Продължаване на съществуването на трудовото правоотношение между страните;
- 3) Промяна във функционирането на трудовото правоотношение – то преустановява своето активно и пълноценно съществуване;
- 4) Работодателят дължи определено поведение към работника или служителя, който е в отпуск /например дължен е да запази работното му място и др./.

На база на посоченото дотук 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 (Андреева & Йолова, Трудово и осигурително право, 2014). Това определение е в унисон с

²Чл. 162. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и принадлежащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантинен член от семейството, належащо 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.

(2) Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и в размери, определени от отделен закон.

разбиранията установени в трудовоправната доктрина и същевременно отразява основните признаци на понятието..

За нуждите, както на правната доктрина, така и на юридическата практика е удачно извеждането на теоретично определение, относимо за конкретния вид - отпуск при временна неработоспособност посредством анализ на актуалната правна уредба и извличане на спецификата в признаците. За тази цел авторите се базират на доктриналните определения, дадени от водещи автори в областта на трудовото право, но отчитайки спецификата на изследвания вид.

1.2. Същност , характеристика и особености на отпуска.

Както всички останали видове и отпускът при временна неработоспособност е период от време, в рамките на който времеви диапазон работникът или служителят е освободен от задължението си да престоира работната си сила в изпълнение на уговорената трудова функция, т.е. да изпълнява ангажиментите си по трудово правоотношение. В периода на отпуска при временна неработоспособност работникът или служителят, както и работодателят продължават да са страни по индивидуалното трудово правоотношение въпреки неговото неактивно състояние.

В най-общ смисъл, спецификата в признаците на този вид отпуск е обвързана и се наблюдава по отношение на неговото предназначение, начин на предоставяне и ред на ползване.

При този вид отпуск при временна неработоспособност лицето не може да предостави работната си сила, при невъзможност за полагане на труд, поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, 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. Видно от текста на чл. 162, ал. 1 от КТ, законодателят детайлно и изчерпателно е регламентирал причините, поради които работникът или служителят не може да престоира труда си по трудово правоотношение, съответно може да ползва отпуска.

Воден от значимостта на тези причини отпускът е въздигнат от законодателя в субективно право. Това предполага, както нормативни гаранции за неговото реално ползване, така и съответните видове защита на правото. Именно този признак на отпуска при временна неработоспособност е отражение на идеята за социалната му значимост и отразява закрилата, която обществото посредством нормативния механизъм предоставя на работниците и служителите. Характера на отпуска на субективно право е в пряка връзка и кореспондира със задължението на работодателя да осигури възможност за неговото реално ползване. В тази хипотеза работодателят е лишен от правната възможност за преценка, а е задължен да предостави отпуска на лицето.

В обобщение можем да направим извод за социалното предназначение на отпуска при временна неработоспособност. Той се предоставя в две основни хипотези, а именно:

- **В първата хипотеза** – за да се възстанови здравословното състояние на работника или служителя. При нея законодателят въвежда в приоритет нормалната работоспособност на лицето, при която то може качествено да изпълнява трудовата си функция. Наред с това е заложена и идеята за защита на личните му права, касаещи здравето. В тази връзка изброените причини обуславящи необходимостта от лечение на работника или служителя кореспондират с нормата на чл. 52 от Конституцията. Тази взаимовръзка отразява от една страна аспект в детайлизацията на държавната закрила на здравето на гражданите, а от друга страна се явява гаранция за правото на отпуск при временна неработоспособност.
- **Втората хипотеза** обхваща случаите, при които здравословно работникът или служителят е работоспособен, но законодателят е приравнил това на случаи, в които лицето изпълнява други свои задължения, възпрепятстващи обективно възможността му да изпълнява трудовата си функция – карантина, гледане на болен член на семейството и др.

Въпреки че законодателят не дава законова дефиниция на понятието временна неработоспособност, същото е определено доктринално от българските юристи, като такова състояние на здравето на работника или служителя, което го поставя за определен период от време в състояние на невъзможност да полага труд (Средкова, Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, 2011), (Мръчков, Трудово право, 2012). Отпускът при временна неработоспособност е с предназначение, което се отличава от традиционното на правният институт отпуск. Законодателят е обвързал временната неангажираност на работника или служителя от изпълняване на трудовата му дейност, с причини стоящи на различна плоскост. Причините, водещи до това състояние, са законово регламентирани в текста на чл. 162, ал. 1 от КТ и могат да се дължат на заболявания, както на самият работник или служител, така и на негови близки, за които законодателят признава правото на лицето да ползва отпуск (карантина, гледане на болен член на семейството и др.). Тази специфика в причините е аргумент за замяна на традиционния за трудовото право субект, разрешаващ ползването на отпуск с друг специфичен за този отпуск, а именно – орган на медицинската експертиза. Той в рамките на своята компетентност преценява, че лицето временно е неработоспособно и не може да изпълнява трудовите си задължения. Органът на експертизата определя и предписания на работника или служител режим – болничен, домашен, санаториален и др. В този смисъл отпускът е с императивен характер предвид съдържанието на забрана за работа, която е относима и за двете страни в трудовото правоотношение – както за работника или служителя, така и за работодателя. Особените нетрадиционни причини за ползване на отпуск поради временна неработоспособност предопределят и неговото предназначение, което е да се даде възможност на работника или служителя да възстанови здравословното си състояние и работоспособността си или да изпълни свои задължения към близки които се нуждаят от медицинска помощ (Мръчков, Трудово право, 2012). Така отпускът за временна неработоспособност се очертава като субективно право на работника или служителя, което възниква по силата на акт, издаден от орган стоящ извън страните по трудовото правоотношение. В заключението на здравните органи се констатира състоянието на неработоспособност и се определя нейната продължителност и именно то се явява основанието за ползването на този отпуск.

Отпускът за временна неработоспособност е с принадлежност към платените³. За разлика от традиционните за трудовото право платени отпуски при този вид на осигурения работник или служител се изплаща обезщетение от държавното обществено осигуряване, при условия, срокове и ред регламентирани в Кодекса за социално осигуряване. В своята комплексност, разгледаните специфики на отпуската поради временна неработоспособност го отличават от една страна от традиционното разбиране за отпуск и същевременно определят тесните му връзки с осигурителноправните аспекти, които законодателя е заложил, разглеждайки го като признат социален риск и реализиран осигурителен случай.

Отпускът при временна неработоспособност се зачита за трудов стаж.

В различните национални законодателства е възприет отделен модел за изграждане на правният институт – отпуск. В редица държави (Русия, Франция и др.) (Волк, Герасимова, & колектив, 2017), сред които е и България, законодателят е предпочел да не дава законово определение на понятието отпуск, а да съсредоточи уредбата акцентирайки върху спецификата на отделните видове.

Това законодателно решение има както своите предимства, така и недостатъци. От една страна липсата на законова дефиниция се компенсира с доктринални определения, които са изведени на база комплексен анализ на текстовете и едновременно с това отразяват и съответните достижения на науката и юридическата практика. Извеждането на такива определения е от друга страна възможност за една по-голяма свобода, предвид избягването на строгата законодателна рамка. Това съответства на съвременната тенденция държавата да предостави рамката и едновременно с това свободата, а страните в трудовия процес при спазване на императивните норми да определят съдържанието правната връзка помежду си.

Наред с предимства липсата на законово определение има негативи, свързани със затруднения в някои хипотези при изясняване на действителната същност на конкретен институт, предвид специфика на отделните му видове. Това е относимо и в конкретния случай при отпуската при временна неработоспособност, който по много от признаците си е в отлика от традиционните видове отпуски.

В някои страни (Армения, Беларус и др.) се съдържат законовите дефиниции на понятието отпуск⁴. Може да се направи извод, че в държавите в които е дадено определение на понятието отпуск основните недостатъци при определенията се дължат на факта, че тези дефиниции не могат да обхванат спецификите на отделните видове, предназначението им, както и да отразят пълнотата в реда за предоставянето.

³През време на отпуската при временна неработоспособност не могат да се ползват никакви други видове отпуски, а лицето е длъжно да спазва предписаният му от здравните органи режим. Времето, през което се ползва отпуск поради временна неработоспособност, се зачита за трудов и за осигурителен стаж.

⁴Чл. 150, ал. 1 от КТ на Беларус под отпуск се разбира освобождаване от работа по трудов договор за определен период от време за отдых или различни социални цели при запазване на предишната работа и работна заплата, в случаите определени в КТ. Аналогичен текст се съдържа и в КТ на Казахстан. Определение е дадено и в националното законодателство на Армения, като съгласно чл. 158, т. 1 КТ ежегодният отпуск е определен като изчисляван в календарни дни период от време, предоставян на работника за отдых и възстановяване на трудоспособността.

В тази връзка, считаме за удачно възприетият подход на българския нормотворец и авторите се ангажират с извеждането на теоретично определение за нуждите на настоящото изследване на отпуска при временна неработоспособност. В този подход за теоретично дефиниране ще се отчете, както опита на българската правна доктрина, така и спецификата на конкретния вид на база на признаците му, изведени след анализ на актуалната нормативна уредба.

Отпускът при временна неработоспособност може да се определи, като регламентирано и гарантирано от закона освобождаване на работника или служителя от работа за определен период от време, при запазване на трудовото правоотношение, с цел възстановяване на неговото здравословно състояние или за изпълнението на признати и приравнени от законодателя цели.

§ 2. Осигурителноправни аспекти на реализация на отпуска.

2.1. Процедура и ред по признаване на отпуска поради временна неработоспособност.

Предоставянето на отпуска е следствие на специфицирана експертна дейност, систематизирана в Наредба за медицинската експертиза (приета с ПМС № 120/23.06.2017 г., ДВ, бр. 51 от 27 юни 2017 г., в сила от 27.06.2017 г), както и с новата Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им (приета с ПМС № 241 от 4.08.2014 г., обн., ДВ, бр. 67 от 12.08.2014 г., в сила от 1.12.2014 г.). Същата насочва към засилена нормативна тенденция по систематика и усъвършенстване на нормите в посока синхронизиране, детайлизация и контролна рестриктивност. Това е решителна посока на усъвършенстване, особено в системата на електронното обслужване и отчетност, в отлика от старата осигурителноправна уредба, основателно определяна (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002, стр. 27) като „несистематизирана, често вътрешно противоречива, създаваща впечатление за казуистично уреждане правомощията на органите“. В посочения смисъл са и направените в старата осигурителноправна доктрина предложения де леге ференда за систематика по издаване на болничните листове и свързаната с тях отчетност (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002, стр. 27). Към настоящият момент, считаме, че теоретично и законодателно това е вече налице и при това периодично детайлизирано с недържавните нормативни източници, в частност указания и инструкции на НЗОК и НОИ.

Признаването на риска по компетентност, като следствие от характера му на покрит осигурителен случай се извършва от субектите лекуващи лекари или специалисти оказващи медицинска помощ, лекарски консултативни комисии (ЛКК), Териториална експертна лекарска комисия (ТЕЛК), както и Национална експертна лекарска комисия (НЕЛК). В частност и документално експертизата на временната неработоспособност се оформя с **болничен лист**, компетентност по

издаването на който имат лекуващите лекари, съответно лекарите по дентална медицина, лекарски консултативни комисии, лекарите от центровете за спешна медицинска помощ (за домашно лечение до 3 календарни дни), както и от лечебни заведения, които обслужват лицето по месторабота.

Специфика на периодиката по издаване на болничен лист бихме могли да обобщим като свързана с две основни хипотези – **действие във времето предвид настъпване и продължителност на осигурителния случай и общи срокове по признаване на документа**. Така **предвид действие във времето** по общ процедурен принцип, болничният лист се издава занапред в деня, в който се установи временната неработоспособност, като не се допуска издаване на болничен лист, в който датата на започването на отпуска е по-късна от датата на издаването му. Същевременно когато състоянието на временна неработоспособност е продължила за период, по-дълъг от 6 месеца без прекъсване или 12 месеца с прекъсване в две предходни години и в годината на боледуването, то отпускът се разрешава само след контролен преглед на ТЕЛК на всеки два месеца, при условие че са налице обективни признаци за възстановяване на работоспособността в следващите 6 месеца.

От принципа **издаване занапред** изключение се допуска само в следните случаи, а именно:

1) когато временната неработоспособност е установена в деня, в който лицето е било на работа, независимо от отработените часове, както и в рамките на периода след изтичане на работното му време. В тези случаи отпускът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от следващия календарен ден, независимо че същият може да е неработен за лицето. Подобно нормативно решение съществува още в Кодекса за задължително обществено осигуряване (чл. 47, ал. 1) и основателно е критикувано като неприемливо във времевите си аспекти предвид факта, че освобождаването от трудовите задължения става от следващия календарен ден, а е логично да обхваща периода от деня на прегледа за целия период на неработоспособността (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002);

2) когато болничният лист е продължение на предходният издаден. В тези случаи отпускът, даден за временна неработоспособност, започва задължително от деня, в който лицето е следвало да се яви на работа според датата на предхождащия го болничен лист, независимо дали е или е неработен за лицето;

3) за минало време без предварителен преглед, в който случай издаване се допуска най-много до два дни в случаи на тежки остри или изострени хронични заболявания, когато същевременно с това се установи, че лицето е и е било в състояние на временна неработоспособност, но прегледът не е могъл да бъде своевременно проведен.⁵

С оглед правилата за **общите срокове по признаване на документа**, болничен лист се издава за времето от първия ден на настъпване на временната

⁵ В тези случаи болничен лист за отпуск до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания се издава от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина, до 6 месеца - от ЛКК, а за повече от 6 месеца - след решение на ТЕЛК, като целият отпуск за минало време се включва в един болничен лист.

неработоспособност до нейното възстановяване или до установяване на трайно намалена работоспособност от ТЕЛК, независимо от това, дали по него ще се плати или не парично обезщетение. Същевременно, не се разрешава ползването на отпуск за временна неработоспособност непрекъснато за повече от 18 последователни месеца. Насрещно относно правомерността на ползване на отпуска и обезщетението е задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя, съответно осигурителя за неговото издаване в срок до два работни дни.⁶

Същевременно обаче **сроковете, съставляващи периоди на признаване на временната неработоспособност и в частност – значими като период, в рамките на който се издава болничен лист** са различни както предвид характера на заболяването и вида на неработоспособността, така и с оглед предоставящия го орган, респ. предизвикващия състоянието осигурителен риск. В посочения смисъл различаваме няколко основни хипотези, класификацията на които бихме систематизирали в два основни варианта – с **лимитативни относно продължителността на неработоспособността срокове и определяеми периоди по развитие състоянието на осигуреното лице**. Така към болничните листове с лимитативен срок отнасяме единствено две основни хипотези, а именно:

1) **Болничен лист за временна неработоспособност в общия случай** и при домашен режим на лечение и възстановяване, в частност издаван на осигурено лице еднолично от лекуващия лекар до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания, но не повече от 40 дни, с прекъсване в рамките на една календарна година, като след изтичането на отпуска болният се насочва към ЛКК.⁷

2) **Болничен лист за гледане на болен член на семейството, както и за гледане на болно дете, настанено при близки, роднини или приемно семейство по реда на чл. 26 от ЗЗД**, издаван от лекуващия лекар еднолично до 14 дни непрекъснато за едно или повече заболявания, от ЛКК – до 30 дни наведнъж, но за не повече от 6 месеца, а след 6-ия месец – единствено след решение на ТЕЛК.

Определяемите периоди по развитие състоянието на осигуреното лице касаят признаване и покриване на приравнените рискове, явяващи се болнично, респ. диагностично или извънболнично, рехабилитационно или санаторно – курортно лечение. Като цяло, те съставляват продължение във възстановяване на здравето на лицето съобразно спецификите и потребностите на лечебната, съответно възстановителна програма. Такива хипотези са налице в следните случаи:

⁶ Изключенията от принципа са два, а именно - в случаите, при които лекуващият лекар или ЛКК са констатирани състояние на неработоспособност, но осигуреният откаже да му се издаде болничен лист, последният задължително се издава и служебно се изпраща на работодателя/осигурителя, където работи осигуреният. От друга страна, ако осигуреният желае да ползва платен годишен отпуск за времето, включено в болничния лист, той подава съответната молба до работодателя/осигурителя.

⁷ Следва да уточним, че старата осигурителноправна уредба предвиждаше болничен лист за временна неработоспособност на един осигурен да се издава еднолично от лекуващите лекари и стоматолози до 7 дни непрекъснато, независимо дали той се разрешава от един или повече лекари, но за не повече от 40 дни с прекъсване в една календарна година.

1) **Болничен лист за болничното лечение**, издаван от деня на постъпването, в рамките на цялото време на лечението еднолично от лекуващия лекар, независимо дали преди това осигуреният има или няма издаден друг болничен лист.⁸

2) **Болничен лист на осигурен, изпратен за консултация или изследване**, издаван от лекуващия лекар или от ЛКК, които са изпратили осигурения, респ. и в частен случай, от консултантът, когато същият поеме лечението, чрез приемане за болнична помощ или осигуряване на системно домашно-амбулаторно наблюдение и лечение. Изрично уточнение на нормата е продължителността на неработоспособността, респ. продължителността на болничният лист тук да се определят от лекуващия лекар/лекаря по дентална медицина или ЛКК, които го издават.

3) **Болничен лист при карантина и отстраняване от работа**, издаван за срока на карантинния период еднолично от лекуващия лекар в случаи на карантинирани на заболял или контактен осигурен, наложена съгласно разпоредбите за борба със заразните болести. Нов болничен лист се издава след този срок само ако временната неработоспособност поради заболяването продължава.⁹

4) **Болничен лист за гледане на деца от семейството**, издаван до изтичане на карантинния период еднолично от лекуващия лекар в случаи на гледане на дете, посещаващо детско заведение, контактно със заразоболен и задължително карантинирано в дома. За случаи на гледане на здрави деца, посещаващи детски заведения, но върнати оттам поради наложена карантина на тези заведения или на отделни групи, болничен лист се издава въз основа на служебна бележка от директора на детското заведение, която се прилага в амбулаторната карта на лицето, ползващо отпуската и/или обезщетението.

5) **Болничен лист за гледане на болен член от семейството в лечебно заведение за болнична помощ**, издаван еднолично от лекуващия лекар при наличие на заключение, вписано в историята на заболяването от ръководителя на лечебното заведение, че гледането на болния е било наложително, и съответно – в рамките на документално установени срок. срок. Болничен лист в случаи на гледане на дете до 3-годишна възраст, което е настанено на лечение в лечебно заведение за болнична помощ, се издава еднолично от лекуващия лекар за целия престой на осигурения в съответното заведение. Същевременно издаване на болничен лист за придружаване на член от семейството за лечение, консултация и изследване, включително на болно дете, настанено при близки, роднини или приемно семейство по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето (ЗЗД) в същото или в друго населено място, се издава от лекуващия лекар или от ЛКК, изпратили болния за консултация, изследване или постъпване за лечение, след като осигуреният представи документи от лечебното заведение, от които се вижда времето, необходимо за придружаване.

⁸ В случаите, когато след болничното лечение болният се нуждае и от домашно лечение, при изписването се издава един болничен лист от ЛКК, в който се включват дните за болничното лечение, включително денят на изписването, както и не повече от 30 дни за домашно лечение.

⁹ Този болничен лист се означава като "Първичен", но ако заболяването е поради болестта, за която е наложена карантината, болничният лист се означава като "Продължение". Когато поради характера на извършваната работа осигуреният е отстранен от нея по нареждане на медицинските органи като преболедувал от заразна болест, като бацилоносител или поради контакт със заразоболен, болничният лист се издава еднолично от лекуващия лекар за сроковете, установени за съответните заразни болести. В тези случаи лицето представя служебна бележка от работодателя, че не може да се трудоустрои на друга подходяща работа.

б) **Болничен лист за изследване и лечение в чужбина**, издаван на осигурени, на които е проведено болнично лечение или изследване в чужбина независимо от реда по който се осъществява, за целия период на лечението или изследването въз основа на представените документи от лечебното заведение. За амбулаторно лечение или изследване в чужбина се издава болничен лист само ако от представената документация се установи, че вписаните обективни данни в издадената документация дават основание за разрешаване на отпуск и обосновават неговата продължителност.

7) **Болничен лист за балнеолечение, климатолечение и таласолечение**, издаван за периода на лечението само на временно неработоспособен осигурен, чието заболяване налага такова лечение, като на лица с хронични заболявания, но със запазена работоспособност лечение от подобен вид задължително се провежда за сметка на друг законоустановен отпуск. В случаи, че временно неработоспособият осигурен е изпратен непосредствено от болнично лечение на балнеолечение, климатолечение и таласолечение, то тогава болничният лист се издава от съответната ЛКК на лечебното заведение, което го е изпратило. Липсата на уточнение в срока предполага да приемем, че същият съвпада със срока на предписаната рехабилитация в предвидено по преценка на експертизата параметри, при запазените задължително 3 дни за пътуване, ако същото се налага.

Видно е, че в рамките на систематизацията на болничните листове с неопределен законов срок се открояват **два основни периода** – първите покриват периода на лечението, респ. рехабилитацията независимо от тяхната продължителност /напр. при болнично лечение, изследване, балнеолечение/, докато други са фиксирани по признати параметри като срок на карантина, установен и известен за съответното заболяване /отстраняване от работа, гледане на здраво дете, върнато заради карантина/. Подобна формулировка на нормите обаче насочва към няколко характерни извода – от една страна, либерализацията на режима по издаване на документацията в максимална степен обема правно грижата и осигурителната закрила на лицата. От друга обаче, предоставяне фиксиране на сроковете по преценка на издаващите листовите лица /в частност лекуващи лекари и много рядко ЛКК/ въвежда субективизъм по личностна преценка и поставя ползването на трудови и осигурителни права в тясната компетентност на личната експертиза.¹⁰ Последното е и фактор за сериозни злоупотреби при усвояване на осигурителни престации, както досежно предвидения и определен от нормата срок, така и предвид удължаване периодите на ползване на обезщетения при неоправдани, неоснователни и най – вече манипулирани и неверни данни по болничните листове.

Процедурата по признаване правото на отпуск предполага **насрещни задължения и в поведението на осигурения, респ. неговият работодател**. Същите се установяват на две основни нива:

1) **касаещи спазване процедурните правила за съхранение и информативност на експертния документ** - предвид задължението на

¹⁰ Подобна е напр. хипотезата на ползване на отпуск при изследване и консултация, вменен като компетентност по продължителност на изпращащия лекар и без точни времеви параметри по отпускане и покриване на осигурителен период.

осигурения да представи на работодателя, респ. осигурител издадения болничен лист в рамките на императивен и кратък законов срок, и задължението на работодателите да съхраняват представените им болнични листове за срок 3 години, считано от 1 януари на годината, следваща годината, в която са издадени.

2) **спазване на правила относно ненарушаване признатата в същите периодика** - в частност осигуреният да не може по своя преценка и без разрешение от лекуващия лекар или ЛКК, издали болничния лист, да се върне на работа преди изтичане на разрешения отпуск, и предвид задълженията на осигурителите да не допускат на работа лица, ползващи отпуск поради временна неработоспособност преди изтичане на неговия срок.¹¹

Съгласно Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им данните, съдържащи се в издадените болнични листове се представят в НОИ от лекуващите лекари, съответно лекари по дентална медицина лично или чрез лечебните заведения, в които осъществяват дейност, съответно – от лекарските консултативни комисии (ЛКК) – посредством лечебните заведения, към които функционират.¹² Представянето се извършва по електронен път и касае единствено данните, които се съдържат в издадените вече болнични листове, както и в решенията по обжалването им и не касае данни, съдържащи се в експертните решения на ТЕЛК/НЕЛК, постановени по повод на обжалвани болнични листове. Представянето на данните от издадените/анулираните болнични листове и издадените решения на ЛКК по повод на обжалвани болнични листове в регистъра се извършва незабавно, в момента при издаването, съответно анулирането им, като единствено при липса на техническа възможност се извършва в 7-дневен срок от издаването/анулирането на болничните листове или издаването на решенията на ЛКК по повод на обжалвани болнични листове.

Данните от болничните листове се съхраняват при лекарите и ЛКК, които са ги издали, за срок 10 години считано от 1 януари на годината, следваща годината, в която са издадени, и то във вид, позволяващ анулирането им и изготвянето на справка за издадени, съответно анулирани болнични листове.

Очевидно е, че се касае за детайлна, но динамична, осигурителноправна регламентация, насочена и адаптираща се, като конкретен законодателен отговор на нарастващите злоупотреби в осигурителната система по некоректно и неправомерно разходване на осигурителни средства.

¹¹ Трябва да се има предвид обаче, че е предвидена възможност лицето, което ползва отпуск по болест, заяви, че работоспособността му е възстановена преди изтичане на разрешения отпуск, и ако лекуващият лекар/лекарят по дентална медицина или ЛКК, издал болничния лист, установи това, той може да прекрати отпуска. В тези случаи издаденият болничен лист и данните в електронния регистър по чл. 33, ал. 5, т. 12 от КСО се анулират, след което се издава нов болничен лист, като обаче нарушаването на режима, определен в издаден болничен лист, не се приема като самостоятелно основание за прекратяване на отпуска за временна неработоспособност.

¹² За представяне на данните и за получаване на достъп до данните в регистъра лекарите/лекарите по дентална медицина и лечебните заведения да се регистрират като потребители на уеб услугите. Регистрацията се извършва онлайн чрез уеб приложение, достъпно през интернет страницата на НОИ. За регистрацията лекарите/лекарите по дентална медицина трябва да притежават валидно удостоверение за квалифициран електронен подпис на физическо лице, издадено от акредитиран доставчик на удостоверителни услуги, съдържащо ЕГН/ЛНЧ и трите имена на лицето.

Същевременно обаче, детайлизацията на уредбата по издаване на листовите и свързаната с тях отчетност понастоящем **не кореспондира с изискванията за завишена рестрикция и санкционни мерки**. От предвидените в специалните актове административно наказателни разпоредби (Цанков, Андреева, Йолова, & Димитрова, 2006) (Андреева & Йолова, Основи на публичното право, 2016)¹³ единствено в Закона за здравето (ЗЗ) се установяват няколко текста, касаещи неправомерност при издаването на документацията, установени на следните нива:

1) издаване на болничен лист в нарушение на нормативно установените изисквания по чл. 225 ЗЗ при наказание с глоба от 1000 до 3000 лв., а при повторно нарушение - от 4000 до 10 000 лв.

2) нарушаване на изискванията към формата, съдържанието, условията и реда за използване, обработка, анализ, съхраняване и предоставяне на медицинската документация по чл. 228 ЗЗ със санкция с глоба от 500 до 1500 лв., а при повторно нарушение - от 1500 до 3000 лв.

3) нарушаване задължението по чл. 103, „а“ от ЗЗ за представяне в Националния осигурителен институт данните, съдържащи се в издадените болнични листове, и решенията по обжалването им е и нормата на текст 235, „а“ ЗЗ (Нов - ДВ, бр. 107 от 2014 г., в сила от 01.01.2015 г.) въвеждащ две хипотези с общ и специален субект. Наказанието глоба от 100 до 500 лв. е предвидено за всеки отделен случай, като при повторно извършване на същото нарушение глобата е в двоен размер от първоначално наложената.

4) нарушаване от ръководител на лечебно заведение задълженията по организацията на дейността за предоставяне на данни в регистъра по чл. 33, ал. 5, т. 12 от Кодекса за социално осигуряване, установени в наредбата по чл. 101, ал. 7 от закона, като предвидено е да се наказва с глоба от 100 до 500 лв. за всеки отделен случай. При повторно извършване на същото нарушение глобата е в двоен размер от първоначално наложената.

Недостатъците на нормите тук са в няколко аспекта. От една страна, те не касаят конкретно нарушения, а въвеждат обща бланка, трудна за доказване, установяване и като цяло конкретизиране като точно определен неправомерен акт, при това без да се отчита факта, че е възможно издаване на листове съответстващи формално на установените изисквания, процедури, стандарти и срокове, но с неправилно, некоректно и в отделни случаи – неистинско съдържание. От друга – предвидените за деянията наказания са предимно парични, с изключително нисък превантивен интензитет и като цяло – лишени от профилактика на тенденции по трайно установени неправомерни практики.

На посочените основания е видно, че е налице неадекватна административнонаказателна отговорност на органите на експертизата, некореспондираща с утежнения нов режим по издаване и съхранение на медицинска документация. С оглед на това, че считаме, че следва да се въведат законови корекции на следните по – важни нива:

¹³ Административнонаказателната отговорност е институт, който е подробно изследван в административното право, като един от водещите отрасли на публичното право.

- 1) въвеждане на административни състави по изготвяне на болнични листове с некоректно, невярно или неистинско съдържание;
- 2) въвеждане на хипотези на деяние по издаване на листове за минало време и в нарушение принципите на общото осигурително законодателство;
- 3) релевирание на наказуемост в случаи на издаване на болнични листове в нарушение изискванията за осигурителни периоди по ползване и предоставяне на отпуск, повторното им издаване, респ. удължаване без наличие на реален осигурител случай;
- 4) завишаване санкцията по рестриктивност на поведението, понастоящем слабо кореспондираща на насоките по засилена отчетност, контрол и санкциониране. Изцяло от една страна е negliжирано налагането на санкцията лишаване от право да се упражнява професия или дейност, а от друга страна глобата е в ниски размери, дори и в случай на повторност, което на фона на тенденцията по разходване на неоправдани средства от системата на осигуряването е изключително законово неадекватно;
- 5) конкретизиране по – тесни срокови рамки по издаване и признаване на болнични листове, с по – широк кръг от субекти по произнасяне извън тясната преценка на лекуващия лицето лекар.

2.2. Осигурително обезщетение при отпусъкът при временна неработоспособност.

Условията и редът за предоставяне на обезщетения са регламентирани освен в общия акт, така и в Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (Приета с ПМС № 188 от 20.07.2015 г., обн., ДВ, бр. 57 от 28.07.2015 г., в сила от 1.01.2016 г. изм. и доп., бр. 17 от 1.03.2016 г., в сила от 1.01.2016 г., изм. и доп. ДВ. бр.30 от 11 Април 2017 г.). Така предвидено е осигурителното обезщетение за временна неработоспособност да се дължи на осигурени лица, при наличие на точно определени предпоставки, установени както следва:

- **наличие на временна неработоспособност** – тук установяването на института е несъвършено в нормативен аспект главно предвид отсъствието му по дефиниция в общия кодифициран акт и установяването му единствено в сродни нормативни актове, прилагани по субсидиарност. Същото както вече се спомена се въвежда в КТ като основание за ползване и предоставяне на предвидения отпуск, признаван в случаи на общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно–курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантинен член от семейството, належащо 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. Същевременно понятието се определя и в Наредбата за медицинската експертиза, чл. 6, ал.1, като подчинено на оперативните ѝ потребности, в частност издаване на болнични листове. Тук обаче, единствено е налице дефиниране на понятието временна неработоспособност **като състояние при което осигуреното лице не**

може или е възпрепятствано да работи освен поради посочените вече в КТ хипотези, но също и при бременност и раждане. От друга страна, рисковете, причиняващи временна неработоспособност, въведени в чл.11, а.1, т.1 от КСО, предвиждащо осигурително обезщетение при временна неработоспособност са аналогичните на предвидените в КТ, но при отсъствие на цялостна дефиниция, каквато Наредбата предоставя. Видно е, че и в КТ и в КСО, за разлика от НМЕ отсъства риска бременност и раждане, обосновано очевидно от законодателен пропуск, неотчитащ факта, че при бременност е възможно ползване на отпуск при временна неработоспособност предвид изплащане на обезщетение и респ. ползване на отпуск в началните месеци на бременността, принципно приравнени на риска обща болест;

- **следствие на състоянието от рисковете обща болест, трудова злополука или професионална болест;**

- **състояние на осигуреност за рисковете майчинство и обща болест, респ. и по аналогия при възникване на временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест** - за съответните им рискове, при минимален шест месечен осигурителен стаж¹⁴;

- **депозирание на документите за изплащане на парично обезщетение в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт в точно определени срокове**, а именно: от осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси – до 10-о 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-о число на месеца, следващ този, през който е издаден документът за изплащане на обезщетението.

Механизъмът за определяне на размера на изплащаното обезщетение. (чл. 41, ал. 1) въвежда и установява два основни 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. Вторият критерий е точния размер на обезщетението спрямо определена основа, при което принципът е, че то е 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 периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Във всички 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 се запазва изискването и положението осигурителя да заплаща на осигуреното лице 70 на сто от среднодневно брутно

¹⁴Изискването за 6 месеца осигурителен стаж не се отнася за лицата, ненавършили 18-годишна възраст. Същевременно и осигурените лица за трудова злополука и професионална болест имат право на парично обезщетение за трудова злополука или професионална болест, както и на обезщетение при трудоустрояване в тези случаи независимо от продължителността на осигурителния стаж.

трудова възнаграждение от първите три работни дни от настъпване на неработоспособността.

Съгласно Наредба за паричните помощи и обезщетения по държавното обществено осигуряване (Приета с ПМС № 188 от 20.07.2015 г., обн. ДВ. бр.57 от 28 Юли 2015г., изм. и доп. ДВ. бр.17 от 1 март 2016г.), доходът за периода от 18 календарни месеца, представлява основа, зависеща от вида и качествата на осигуреното лице, респ. кръгът на рисковете за които е осигурено или видът на заетостта, и в частност е:

- доходът, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски за лицата, осигурени за общо заболяване и майчинство и/или за трудова злополука и професионална болест;

- доходът, върху който са внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство – за самоосигуряващите се лица;

- доходът, на внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство – за лицата по чл. 4, ал. 9 от КСО;

- доходът на внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство и за трудова злополука и професионална болест – за морските лица;

- минималната месечна работна заплата в случаите по чл. 41, ал. 2 от КСО¹⁵;

- доходът, от който е определено паричното обезщетение за временна неработоспособност.

Във всички случаи общ е принципът, че среднодневният доход за периода от който се изчислява дневното парично обезщетение, е предвидено да се определя, като сборът на brutните трудови възнаграждения и/или осигурителния доход, и/или пропорционалната част от минималната работна заплата за периодите по чл. 41, ал. 2 от КСО, и/или дохода, от който са изчислени паричните обезщетения за временна неработоспособност, се раздели на общия брой на работните дни по календар за същия период¹⁶.

За работещите по трудови, служебни правоотношения и приравнените към тях правоотношения месечното нетно възнаграждение се определя, като изплатеното или начисленото месечно възнаграждение се намали с определените със закон задължителни осигурителни вноски за сметка на лицата и с данъците по Закона за данъците върху доходите на физическите лица и не може да бъде повече от максималния месечен осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. При това, когато възнаграждението не е начислено, до начисляването му за нетно възнаграждение се взема предвид минималният месечен осигурителен доход или

¹⁵ В частност се касае за лице, което не е било осигурено за общо заболяване и майчинство, е ползвало неплатен отпуск, който се зачита за трудов или служебен стаж; е ползвало отпуск за отглеждане на малко дете или е било осигурено по законодателството на друга държава по условията на международен договор, по който Република България е страна.

¹⁶ Паричните обезщетения на лица, които към деня на настъпване на съответния риск са осигурени за общо заболяване и майчинство и/или трудова злополука и професионална болест по повече от едно правоотношение/ основание за осигуряване, се изплащат поотделно по всяко от правоотношенията или за всяко от основанията.

минималната месечна работна заплата за страната, ако нямат определен минимален осигурителен доход.

За самоосигуряващите се лица месечното нетно възнаграждение е избраният от тях месечен осигурителен доход, върху който са внесени авансовите осигурителни вноски.

Ако лицето не е било осигурено за общо заболяване и майчинство, ползвало е неплатен отпуск, който се зачита за трудов или служебен стаж, ползвало е отпуск за отглеждане на малко дете и е освен това и в разширения на хипотезата - е било осигурено по законодателството на друга държава по условията на международен договор, по който Република България е страна, за дните, включени в съответния период на изчисляване на обезщетението се взема предвид средно дневната минимална работна заплата за страната за съответния период.

Общата сума на паричното обезщетение се определя, като дневният/часовият му размер се умножи по броя на работните дни/часове, включени в периода на временната неработоспособност, за които лицето има право на парично обезщетение.

По отношение **срока за предоставяне на обезщетението** общ принцип е, че същото се изплаща от първия ден на настъпването до възстановяване на работоспособността или до установяване на инвалидност. Частните случаи, респ. изключения са свързани със следните хипотези¹⁷:

1) 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;

2) ако временната неработоспособност е следствие от рисковете трудова злополука или професионална болест, паричното обезщетение се изплаща до възстановяване на работоспособността, съответно до прерастването ѝ в инвалидност;

3) при временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда, т.е. тези с едnodневни трудови договори, обезщетението се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 90 календарни дни.

При това, както вече се спомена, осигурителят изплаща на осигуреното лице за първите три работни дни от временната неработоспособност 70 на сто от средnodневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто от средnodневното

¹⁷ От 1.01.2018 г. отпадна текстът на ал.2 на чл.42, който предвиждаше “Когато временната неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест е настъпила до 30 календарни дни от прекратяването на трудовия договор или осигуряването, паричното обезщетение се изплаща за срока на неработоспособността, но за не повече от 30 календарни дни. В тези случаи паричното обезщетение не се изплаща на лица, които получават пенсия или обезщетение за оставане без работа, изплащано по Кодекса на труда, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование“.

уговорено възнаграждение¹⁸. Подобно законодателно решение, известно като „изчаквателен срок“ е възприето за пръв път в чл. 40, ал. 4 от Кодекса за задължително обществено осигуряване /КЗОО/ и основателно критикувано (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002, стр. 119) като неприемливо и в противоречие на принципът за прехвърляне цената на реализирания риск от осигурителя към осигурителната система. Последното излишно установява тежест за осигурителя в две основни насоки - от една страна на цената на внесената осигурителна вноска, от друга - на цената на вредите от нереализираната работна сила, но по линия на загубен трудов доход на неработещия осигурен¹⁹. При това е имало случаи да се отбележи, че, сумите, изплащани от работодателя са за първите три работни дни от временната неработоспособност, а не за първите три дни, записани в болничният лист (Тодорова, Василева, & Дичева, 2017)²⁰. Аналогично и практиката приема, че при две заболявания, без връзка помежду си, по които здравните органи са издали два първични болнични листа, осигурителя заплаща възнаграждение и по двата болнични листа.²¹

Специфични хипотези, свързани с приравнените на обща болест рискове са установени в няколко законови хипотези. От една страна **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, съответно 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.

При временна неработоспособност поради гледане на болен член на семейството, парично обезщетение при условията и в размера на паричното обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изплаща в няколко различни хипотези. Те касаят различни периоди предвид спецификата на случая, като в частност са както следва:

- за гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болен член на

¹⁸ Съществуват дискусии и предложения обезщетението за първите три работни дни да бъде намалено като рефлексия от принципът на социалната справедливост и облекчаване тежестта на работодателя – осигурител.

¹⁹ В практически аспект следва да се има предвид, че изплащаните от работодателя суми за първите три работни дни се считат за трудово възнаграждение, а не за обезщетение, в който смисъл е и практиката на НОИ и НАП. Така приема се, че подобно възнаграждение следва да се дължи и в случаи, в които лицето няма право на осигурително обезщетение, предвид липсата на минимално установения осигурителен стаж.

²⁰ Както основателно се посочва, ако в болничния лист са включени почивни дни, осигурителят изплаща сума, равна на 70 на сто от среднодневно брутно възнаграждение за следващите работни дни.

²¹ Указание № 91-01-23/18.01.2017 г. на НОИ.

семейството над 18 годишна възраст – на всеки осигурен до 10 календарни дни през една календарна година;

- 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
- гледане на дете под карантина до 18-годишна възраст, болно от заразна болест - до изтичането на срока на карантината;
- 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;
- гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина – докато трае карантината.

Тук е моментът да уточним известно противоречие или липса на систематика в уредбата, касаеща издаването на болнични листове и уредбата на дължимото им обезщетение. Както вече се изброиха хипотезите на издаване на болничен лист освен в общите случаи, касаят още и болничен лист на осигурен, **изпратен за консултация или изследване, за лечение и изследване в чужбина, както и за балнеолечение, таласолечение и климатолечение.** Въпреки привидното припокриване тук несъвършенствата са в следните насоки:

1) осигурително обезщетение се дължи в общия случай, но при изпращане за консултация или изследване възниква въпросът към кои от рисковете следва да отнесем въпросния казус;

2) осигуреният риск гледане на болен член на семейството касае и гледане и придружаване за изследване и лечение в чужбина, а в по – тесния случай на Наредбата очевидно се касае изследване и лечение в чужбина на самото осигурено лице;

3) очевидно случаите на балнеолечение, таласолечение и климатолечение следва да са част от риска санаторно – курортно лечение, но привидно различната терминология на използване създава разбиране за различни по характер рискове, налага тълкуване и на практика – противоречиви хипотези на прилагане на нормите.

Относно **начина на изплащане на обезщетение**, съгласно Наредбата (чл. 39, ал. 1-3) е предвидено то да се изплаща от ТП на НОИ на правоимащите лица по лични разплащателни или спестовни безсрочни банкови сметки в срок до 10 работни дни от постъпване в НОИ на данните от издадените болнични листове и представяне на съответните им удостоверенията по образец. При това, осигурителни обезщетения за период, обхващащ повече от един календарен месец, се изплащат в срока за първия месец от периода, като за останалите календарни месеци в срок до 5 работни дни след изтичане на месеца, за който се отнасят, а за последния месец на ползване на отпуска – срок до 5 работни дни след изтичане на срока на обезщетението.

Налице е очевидно прилагане и затвърждаване на принципа за прехвърляне на риска от настъпили осигурителен случаи от осигурителя към осигурителната

система при засилено акцентирание за отговорност на системата относно срокове, изпълнимост и стриктност при признаване и поемане на риска.²²

Новата е разпоредбата, предвиждаща до 30 юни на следващата календарна година да се преизчисляват служебно изплатените парични обезщетения, отнасящи се за предходната календарна година. Касае се за случаи, когато след изплащането, за периода, от който е определен размерът им, са подадени и/или коригирани данните относно окончателният размер на осигурителния доход, респ. доходът, върху който са внесени осигурителни вноски, и той е различен от осигурителния доход по чл. 6, ал. 8 КСО, върху който са внесени авансово осигурителни вноски. Когато в резултат на преизчисляването се установи разлика между изплатения и дължимия размер на обезщетението нормативно е предвидено разликата до по-високия размер да се изплаща на лицето в съответния срок. Изплатеното в по-висок от дължимия размер се възстановява от лицето, освен когато е в резултат на неправилно подадени данни за изплащане на паричното обезщетение и/или удостоверяване на осигурителен стаж и доход по вина на осигурителя.

Предвидено е обезщетение да не се изплаща – цялостно или в рамките на определен времеви период, разделен с оглед спецификата на поведението, респ. нарушение на осигуреното лице и както следва:

1) **цялостно отсъствие на изплащане на обезщетение** – налице в случаи на умишлено увреждане на здравето си с цел получаване, респ. ползване на отпуск или обезщетение

2) **неизплащане на обезщетение в определени, специфицирани с оглед особеностите на казуса периоди** - при нарушаване режима на лечение, определен от здравните органи - само за констатираните дни на нарушението, както на лица, упражняващи трудова дейност, която е основание за осигуряване за общо заболяване и майчинство, през периодите, за които са издадени актове от органите на медицинската експертиза.

3) **неизплащане при точно фиксирани законови срокове** – съответно при неработоспособност поради употреба на алкохол, приемане на силно упойващо средство без лечебна цел, поради прояви, извършвани под въздействието на такива средства, поради хулигански и други противообществени прояви за срок не по-дълъг от 15 календарни дни, а в при неспазване правилата за безопасна работа - не по-дълъг от 3 календарни дни.

Неоправдано от теоретична гледна точка е наименованието на института неизплащане на обезщетение, като същевременно с изключение на един единствен случай, а именно умишлено увреждане на здравето, в останалите се касае за времето му ограничаване в рамките на 15, респ. 3 календарни дни, което по аналогия предполага дължимост в останалия период и то при наличие

²² Националният осигурителен институт превежда на всяка банка два пъти седмично общата сума за всички правоимащи лица с банкови сметки в съответната банка, включени в списъка по съответната алинея. Преводът се извършва по отделна, разкрита за целта сметка на банката. За разпределяне на сумата и заверяване на личните банкови сметки на лицата НОИ изпраща на съответните банки списък на лицата, съдържащ трите имена, единен граждански номер/личен номер/личен номер на чужденец/служебен номер, издаден от Националната агенция за приходите, номер на банковата сметка (IBAN) и сума. Списъкът се изпраща по електронен път.

на тежка противоправност в поведението на осигурения експлицирана като рефлексия в съответния риск. Както е видно законово се установяват хипотези ,единствено ограничаващи получаването на престация, при това както правилно се изяснява (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002, стр. 145) при законодателното неотчитане на съпричиняването на риска като волево, съзнателно и противоправно негово предизвикване. Така на практика се постига уеднаквяване режима на дължимост с останалите общи хипотези на обективно и невиновно поведение на осигуреното лице. От друга страна, и в особените хипотези на виновно поведение е налице недостатъчност в различното третиране на случаите и неоснователното им приравняване без оглед на вината, мотивите и деянието (Мингов, Обезщетения при временна неработоспособност, 2002, стр. 145)²³. Същевременно е налице противоречивост в общата и специализирана осигурителноправна уредба, третираща осигурителна престация, респ. нейното получаване с поемане на риска по здравно осигуряване. Така чл. 111 Закона за здравното осигуряване /ЗЗО/, предвижда средствата, заплатени от НЗОК за лечение на заболявания, предизвикани от умишлено увреждане на собственото здраве, на здравето на други лица при умишлено престъпление, както и за увреждане на здравето на трети лица, извършено в състояние на алкохолно опиянение или употреба на наркотични или упойващи вещества, да се възстановяват на НЗОК от причинителя заедно със законната лихва и разходите по възстановяването. Налице е от една страна, синхронизиране на хипотезата, касаеща умишлено увреждане на здравето с неполучаване на осигурително обезщетение и свързано с това цялостно покриване на лечението от причинителя, но от друга лечението се заплаща само в хипотези на увреждане на здравето на трети лица в случаи на алкохолно опияване или наркотично състояние, без да касае увреждане здравето на самия осигурен в подобни хипотези. Логично, струва ни се, е уеднаквяване на двата режима в посока ограничаване на осигурителна престация, с едновременно покриване разходите на здравноосигурителната система и в случаи на неработоспособност при подобни хипотези на противоправност и съпричиняване.

Анализът на института на осигурителното обезщетение в рамките на това кратко изследване дава основание за следните по – характерни изводи, очертаващи и типичните тенденции в развитието на института:

1) Налице е тенденция по целенасочена законова последователност в усъвършенстването и доразвитието на института на осигурителното обезщетение и най-вече адаптивност и гъвкавост спрямо условията на социалната и нормативна парадигма, синхронизирани в аспектите на социалната справедливост и равнодъстпност на осигурения до формите на осигурителноправна закрила.

2) наблюдава се установен централизиран режим по изплащане на обезщетения при акцентирана тенденции по прехвърляне на риска върху осигурителната система по отношение на функционалните ѝ елементи;

3) налице е завишен в месеци осигурителен стаж основа за изчисляване на обезщетението и тенденция към акцентиране на максимална контрибутивност и

²³ Не може обемът на осигурителната закрила да се разпростира в еднаква степен към случайните, еднократни простъпки извършени по непредпазливост и спрямо лица, умишлено извършили подобни противозаконни деяния.

свързано с него отпадане на изискването за неналичие на стаж в хипотези на отделни осигурени рискове;

4) променена е основата за изчисляване на обезщетението при изискване за по – дълъг период контрибутивност в набирането на осигурителни вноски;

5) засилена е максимална ангажираност на осигурителния механизъм свързана с поемане на риска от настъпване на осигурителен случай посредством максимално кратък срок за дължимост на обезщетение от осигурителя и завишена тежест върху осигурителния орган;

б) занижени са срокове по предоставяне на обезщетението в тенденция по намаляващи периоди особено в хипотези на срочни трудови или служебни правоотношения, както и при кратък период на контрибутивност в общата осигурителна система.

Заклучение

От представения комплексен анализ на актуалната нормативна уредба на отпуска поради временна неработоспособност в българското трудово и осигурително законодателство могат да се изведат няколко характерни обобщения. От една страна, анализирането на отпуска при временна неработоспособност го установява като комплексен и вътрешно непротиворечив правен институт, обединяващ функционално свързани трудови и осигурителноправни норми с различна правна природа и предназначение. При него е налице сравнително стабилна и лаконична трудовоправна уредба, явяваща се основа на института и база за доразвитие от осигурителното право. Същевременно, детайлизирана и систематизирана е уредбата по признаване на отпуска на ниво медицинска експертиза и съответните и компетенции, като същата е актуализирана с въвеждането на новата Наредба за медицинската експертиза като индигия за стремеж към динамика и актуалност на нормативната база. Същата установява строга систематика и изчерпателност в уредбата на болничните листове, правомерността в издаването, съхранението и отчитането им, както и предвидената възможност за анулирането им при некоректност в сравнително широки нормативни периоди. От друга страна, липса на унифициране в дефинирането на понятието временна неработоспособност и въвеждане на осигурените рискове, разширени в хипотези на издаване на болнични листове, създава разнопосочност в приемане и тълкуване на понятия, както и практическа противоречивост и затруднения при признаване и прилагане. Отсъствие на дефиниране на понятието временна неработоспособност в общия кодифициран акт и въвеждането му единствено предвид нуждите на съответните актове – КТ и Наредба за медицинската експертиза, с оглед хипотезите на предоставяне на отпуск, респ. издаване на болничен лист ни се струва некоректен законодателен подход, създаващ основание за противоречива практика по прилагане и признаване на института. Очевидно по цялостната уредба следва да се извършат навременни законови корекции в посочените от авторите аспекти, главно предвид усъвършенстване на предпоставките за надеждна практическа закрила в правата на лицата при реализацията на правото на отпуск и адекватното

му обезщетяване. От друга, тези законови корекции следва да преодоляват някои типични законови пропуски и несъвършенства, препятстващи надлежното развитие и коректно усвояване на средства от осигурителната система.

Цитирана литература:

Андреева, А., & Йолова, Г. (2014). *Трудово и осигурително право*. Варна: Наука и икономика, ИУ-Варна.

Андреева, А., & Йолова, Г. (2016). *Основи на публичното право*. Варна: "Наука и икономика", ИУ-Варна.

Андреева, А., & Йолова, Г. (2017). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на отпуска поради временна неработоспособност. *Икономиката в променящия се свят – национални, регионални и глобални измерения (ИПС-2017)*. 2, стр. 183-188. Варна: Наука и икономика.

Василев, А. (1997). *Трудово право*. Бургас: БСУ.

Волк, Е. А., Герасимова, Е. С., & колектив. (2017). *Евразийское трудовое право*. ООО "Проспект".

Милованов, К. (1988). *Трудово право. Част първа*. София: НИПП "Г. Димитров".

Мингов, Е. (2000). *Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване*. София: Труд и право.

Мингов, Е. (2002). *Обезщетения при временна неработоспособност*. София: Сиби.

Мирославов, Е., & Смела, Н. (2011). *Работно време, почивки и отпуски*. София: ИК "Труд и право".

Мръчков, В. (1978). *Българското трудово законодателство и международните трудови конвенции и препоръки*. София: НИ.

Мръчков, В. (2000). *Осигурително право*. София: Сиби.

Мръчков, В. (2009). *Осигурително право*. София: Сиби.

Мръчков, В. (2012). *Трудово право*. София: Сиби.

Мръчков, В., & колектив. (2017). *Трудови отношения*. София: ИК "Труд и право".

Мушкаров, Г. (2010). Отпуски и обезщетения поради временна нетрудоспособност. *Български законник (5)*.

Радоилски, Л. (1957). *Трудово право на Народна република България*. София: НИ.

Средкова, К. (1993). Измененията в Кодекса на труда от м. септември 1993 г. и правото на платен годишен отпек. *Практическо право (4)*, 39-45.

- Средкова, К. (1994). *Трудово право на Република България. Лекции. Отпуски*. София: УИ "Св. Кл. Охридски".
- Средкова, К. (1997). *Осигурени социални рискове. Лекции по осигурително право*. София: Сиби.
- Средкова, К. (2011). *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София.
- Тодорова, Л., Василева, М., & Дичева, Т. (2017). *Всичко за работното време, почивките и отпуските. Книга-наръчник*. София.
- Цанков, П., Андреева, А., Йолова, Г., & Димитрова, Д. (2006). *Основи на публичното право*. Варна: "Наука и икономика", ИУ-Варна.
- Янулов, И. (1946). *Трудово право и социално законодателство. Част първа*. София: Държавно висше училище за финансови и административни услуги.