



ОСОБЕНОСТИ В ОСИГУРЯВАНЕТО ПО ТРУДОВ И ГРАЖДАНСКИ ДОГОВОР

Аспасия Петкова

Експерт по социално и здравно осигуряване

Ключови думи:

Трудов договор

Граждански договор

Трудов и осигурителен стаж

Трудов и осигурителен доход

Резюме:

Правата и задълженията на работодателите, възложителите и осигурените лица при упражняване на трудова дейност по трудов договор и граждански договор са различни. За да се разграничат правата и задълженията, първо са уточнени приликите и разликите между двата вида правоотношения.

Поради много и разнообразни причини се наблюдава тенденция трудовата заетост в различните фирми да намалява значително. Трудовите договори се превръщат в неизгодна форма за осъществяване на трудовите правоотношения и се заменят с граждански договори.

За да разграничим правата и задълженията на работодателя, възложителя и осигурените лица по отношение на осигуряването по трудов и по граждански договор, първо трябва да уточним какви са разликите между двата вида договори.

По определение „трудов договор“ е съглашение между едно лице, носител на работна сила, и друго лице или неперсонифицирано образувание, по силата на което носителят на работната сила се задължава да предоставя работна сила при спазване на определена дисциплина, а другото лице – да осигурява условия за извършването на работата и да плаща възнаграждение.

Понятието „граждански договор“ в българската нормативна уредба не съществува, но в практиката е широко използвано и обединява в себе си няколко типа договори. Това са договор за изработка, договор за поръчка и комисионен договор от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) и договор с търговски управител, договор с търговски пълномощник и договор с търговски помощник от Търговския закон. Гражданският договор представлява вид съглашение между две страни, наричащи се възложител и изпълнител. При този тип отношения възложителят предоставя на изпълнителя осъществяването на поръчка, услуга или задача. Това е своеобразен договор, който притежава известни удобства, когато

правоотношенията между възложителя и изпълнителя не притежават цикличен характер, извършват се в рамките на една услуга и са еднократни.

Разликата между трудов и граждански договор е в предмета на сключения договор. Трудовият договор се сключва на основание Кодекса на труда (КТ), подписва се в писмена форма и има задължително съдържание, посочено в чл. 66 от КТ.

При гражданския договор се уговоря определен резултат по реда на ЗЗД, а при трудовия – работна сила. Работникът или служителът е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, които характеризират трудовия договор, който се сключва при условията, по реда и с реквизити, определени в КТ.

По отношение на формата на договора в ЗЗД не се изисква специална форма за валидност на гражданския договор – той може да се сключи и в устна форма. В случая е важно да се подчертае, че според чл. 9 на ЗЗД страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на нормите на закона и на добрите нрави.

Според КТ работникът има точно определено работно време и работно място, а за гражданските договори се определя само срок за изпълнение на възложената работа. Това разграничение понякога дава основание на контролните органи да считат някои граждански договори за прикрити трудови, което води до санкции. Например: на длъжност продавач в магазин, чистач, охрана, счетоводител и т.н. не може да бъде назначено лице на граждански договор, а само на трудов.

Различни са и вътрешните отношения между страните по двата договора – при гражданския договор говорим за възложител и изпълнител, а при трудовия – за работник и работодател. При гражданския договор изпълнителят е самостоятелен и независим от възложителя, сам организира трудовата си дейност и постига дължимия резултат. Изпълнителят няма определено работно време и място на работа и е свободен да ги определи самостоятелно. При трудовия договор работникът или служителът е подчинен на работен режим, установен от работодателя, и поема задължението да спазва трудова дисциплина и ред. Работникът се намира в положение на йерархическа зависимост от работодателя. От трудовия договор за работника или служителя възникват редица права като право на гарантирано трудово възнаграждение, определени суми за прослужено време (т.н. „клас“), почивки, отпуски, обезщетения, социално-битово обслужване, социално осигуряване за всички осигурени социални рискове, безопасни и здравословни условия на труд и т.н. При гражданските договори изпълнителят и възложителят са равнопоставени.

Гражданските договори не се регистрират в Националната агенция за приходите (НАП).

Член 62, ал. 1 от КТ изисква трудовият договор да се сключва в писмена форма, в два екземпляра и в тридневен срок от сключването или изменението му и

в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на НАП по седалището си (при юридическо лице) или постоянен адрес (ако е физическо лице).

Гражданският договор по принцип е с еднократно действие за извършване на определена задача и след предоставянето на резултата от нея договорът се прекратява. Трудовият договор е договор с продължаващо и многократно изпълнение на трудовите операции. Видовете трудов договор са посочени в чл. 67-68 от КТ.

Договорът за изработка се изпълнява с материали на изпълнителя, но може и с материали на възложителя, докато трудовият договор се изпълнява с материали, оръдия, предмети на труда и суровини на работодателя.

Гражданският договор представлява форма на непълна трудова заетост. Хората, сключили граждански договор, имат право да поддържат осигурителните си права за пенсия и за здравната си осигуреност. Отношенията между страните по гражданския договор – възложител и изпълнител, съществуват само за времето, което е фиксирано в договора. Изпълнителите по граждански договори нямат право на ползване на определен брой болнични дни и обезщетения при прекратяване на договора, обезщетения за безработица. При него изпълнителят не може да се възползва от правото си на различни видове платени отпуски. Това е положително за възложителя поради факта, че така отпада задължението му да обезпечава финансово почивката на работника си.

Прилагането на граждански договори е доста изгодна алтернатива за фирмите, свързани с изпълнението на определени услуги. Персоналът се набира според възникващите поръчки, а му се заплаща само времето за изпълнение на ангажиментите, фигуриращи по договор. При ползване на граждански договори работодателят не заплаща престоя, а само извършената работа от персонала си. Трудовите права и задължения на изпълнителите са лични, но могат да бъдат прехвърляни на трето лице, ако друго не е уговорено.

Служителят носи дисциплинарна отговорност при неспазване на вътрешните правила и трудовата дисциплина, установени от работодателя. Непостигането на определени резултати е винаги за сметка на работодателя. Изпълнителят не е подчинен на възложителя и не отговаря дисциплинарно пред него. Непостигането на уговорения резултат е за сметка на изпълнителя.

Трудовият договор е възмезден и работодателят изплаща ежемесечно трудовото възнаграждение на своите работници. Гражданският договор може да бъде възмезден или безвъзмезден.

Отношенията между работника и служителя се уреждат съгласно Кодекса на труда. Отношенията между изпълнителя и възложителя се уреждат съгласно Закона за задълженията и договорите и уговорките между страните.

Трудовите спорове се разглеждат по реда на глава XVIII от Кодекса на труда. Споровете по граждански договори се решават съгласно ЗЗД и ГПК.

По трудов договор не могат да бъдат уговаряни познатите от гражданското право обезпечения – солидарност, неделимост, залог, ипотека, поръчителство. Резултатът от гражданския договор може да бъде обезпечен с обезпеченията по ЗЗД.

При трудовия договор не може да се уговаря неустойка или лихва за забавено престирание на работна сила. По граждански договор на общо основание може да се договоря неустойка в тежест на която и да е от страните.

Служителят ползва при работата си материали и съоръжения, предоставени от работодателя. Изпълнителят използва собствени или предоставени от възложителя материали в зависимост от уговореното.

Гражданският договор се прекратява на основанията по чл. 267-269 от ЗЗД и на общите основания за прекратяване на един облигационен договор. Трудовият договор се прекратява по чл. 325-331 от КТ.

Преценката, дали един договор е трудов или граждански, следва да се прави за всеки конкретен случай, като се изхожда от действителната, а не от привидната воля на страните при неговото сключване. Когато между гражданскоправните субекти се уговори престирането на определен резултат (веществен труд), сключеният договор е граждански и неговата правна регламентация се урежда от общите разпоредби на гражданското право и в частност от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД).

Прибягването до граждански договори е недопустимо, когато те се използват, за да се прикрие по същество предоставянето на работна сила. В тези хипотези би било налице нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ с цел заобикаляне на предвидената в нормативната уредба за правна защита на трудовите правоотношения.

Според чл. 405а. от КТ, когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение.

Според начините за данъчно облагане и осигуряването гражданските договори се разделят на два типа:

- договори за извършване на услуги с личен труд;
- договори за управление и контрол.

Важно е да се отбележи, че гражданските договори гарантират само осигурителен стаж, а трудов стаж може да се придобие само посредством спазването на условията по чл. 351, ал. 1-2 от Кодекса на труда, според който като трудов стаж се дефинира времето, за което работникът е осъществявал трудова дейност по дадено трудово правоотношение.

Времето за изпълнение на задълженията по граждански договор не се признава за трудов стаж, а само за осигурителен стаж и правата по Кодекса на труда не могат да се използват например отпуски, „клас“, обезщетения и др.

Работещите по трудов договор се осигуряват за всички социални рискове съгласно чл. 4, ал. 1, т. 1 КСО.

Работещите по граждански договори се осигуряват само за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, ако получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, след намаляването му с разходите за дейността (чл. 4, ал. 3, т. 5 КСО)

При договорите за управление и контрол осигурителните вноски са разпределени, както при трудовите договори, обезпечават се всички осигурителни рискове, без значение дали става дума за пенсионер или не. Осигурителни вноски се дължат върху не по-малък от съответния осигурителен праг по икономическата дейност. За тези лица не се издават трудови книжки.

От началото на 2009 г. на лицата, работещи по граждански договори, вече не се издават и заверяват осигурителни книжки. Осигурителният стаж и доход на тези лица се доказват с данните, подадени с Декларация образец № 1 „Данни за осигуреното лице“. Всяко лице, което е работило по граждански договор преди тази дата, следва да има издадена и заверена осигурителна книжка. В случай че през един и същи период лицето работи при няколко възложители, всеки от възложителите прави необходимите вписвания в осигурителната книжка.

Заверяването на осигурителния стаж и осигурителния доход в осигурителната книжка се извършва след проверка на представените от лицата документи – сметки за изплатени суми и служебни бележки към тях, граждански договори (ако има такива), други служебни бележки, издадени от осигурителите, удостоверяващи размера на осигурителния доход за всеки месец от срока на договора на осигуреното лице.

При договорите за извършване на определени услуги с личен труд осигурителни вноски за фондове „Безработица“ и „Общо заболяване и майчинство“ не се внасят, но не могат да се ползват правата, които се предоставят по тези фондове.

Осигуряването на работещи без трудово правоотношение се регламентира с разпоредбите на чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 от КСО и чл. 40, ал. 1, т. 3 от ЗЗО.

Съгласно чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 от КСО задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване за старост и за смърт са лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, след намаляването му с разходите за дейността, ако не са осигурени на друго основание през съответния месец. На задължително осигуряване подлежат и лицата, които полагат труд без трудово правоотношение и които са осигурени на друго основание през съответния месец

независимо от размера на полученото възнаграждение. Съгласно чл. 4, ал. 6 от КСО тези лица, ако им е отпусната пенсия, се осигуряват по свое желание.

Когато изпълнителят е самоосигуряващо се лице, при изплащане на сумата не се удържат осигурителни вноски, а когато лицето подава годишната си декларация по чл. 50 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, трябва да попълни Справката за определяне на окончателния размер на осигурителния доход, приложение към данъчната декларация, където ще се определи дали следва се да довнесат осигурителни вноски. Осигурителни вноски за здравно осигуряване също се дължат. Осигуровките и в двата случая се изчисляват върху изплатената сума, намалена с нормативно признатите разходи, определени в Закона за данъците върху доходите на физическите лица, която не може да бъде по-голяма от максималния облагаем месечен доход за годината (за 2013 г. е 2 200 лв.). Нормативно признатите разходи за услугите с личен труд са 25%, а за управление и контрол няма нормативно-признати разходи.

Според КСО работниците и служителите, наети на работа по трудов договор, са задължително осигурени за всички осигурени социални рискове по този кодекс. Осигурителните вноски за работниците и служителите се дължат върху получените брутни месечни трудови възнаграждения, но върху не по-малко от минималния осигурителен доход по основните икономически дейности и квалификационни групи професии и не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход (чл. 6, ал. 3 КСО). Този минимален и максимален размер на месечния осигурителен доход през календарната година се определят ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

По отношение на изпълнителите по граждански договор възнаграждението, върху което се дължат осигурителни вноски, се определя след намаляването му с нормативно признатите разходи – 25% по ЗДДФЛ (чл. 6, ал. 4 КСО).

Тъй като е възможно някои осигурени лица да получават доходи от дейности на различни основания, осигурителните вноски се внасят върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход по реда, определен в чл. 6, ал. 10 КСО. Затова при изплащане на възнаграждение по граждански договор, начисляването и внасянето на осигурителни вноски, осигурителите – възложители трябва да имат информация за размера на осигурителния доход на изпълнителя до този момент от основанията по т. 1, което се отразява от осигуреното лице в декларацията към т.нар. сметка за изплатени суми за изплащане на възнаграждение по извънтрудово правоотношение.

За осигурителен стаж се зачита и времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху не по-малко от минималната работна заплата за страната, за лицата по чл. 4, ал. 3, т. 5 КСО – тези, които полагат труд без трудово правоотношение (работят по граждански договор) и получават месечно възнаграждение, равно или над една минимална работна заплата, след

намаляването му с нормативно признатите разходи, ако не са осигурени на друго основание през съответния месец.

За изпълнителите по граждански договор, които са задължително осигурени по чл. 4, ал. 3, т. 6 КСО (полагащи труд без трудово правоотношение) и са вече осигурени на друго основание през съответния месец, независимо че са задължително осигурени, без да има значение размера на полученото възнаграждение по гражданския договор, това време на работа по извънтрудово правоотношение не се зачита за осигурителен стаж, тъй като за този период те имат вече осигурителен стаж на друго основание. Работата им по граждански договор в този случай има значение само относно размера на осигурителния доход при определяне на размера на някои видове пенсии и особено на пенсията за осигурителен стаж и възраст.

Времето, през което е полаган труд по трудов договор при пълното законоустановено за тях работно време, ако са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото трудово възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия и дейност, се зачита не само за трудов, но и за осигурителен стаж (вж. чл. 351-352 КТ и чл. 9, ал. 1, т. 1 КСО). Когато работникът или служителят е работил при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време.

Осигурителният стаж на работниците и служителите, подобно на трудовия им стаж, се удостоверява чрез трудовата книжка. Осигурителният стаж на изпълнителите по граждански договор от 01.01.2009 г. не се удостоверява чрез осигурителна книжка, а чрез подадената информация в декларация обр. 1 в НАП.

Според КСО при гражданските договори се внасят осигурителни вноски само за фонд „Пенсии“, за здравно осигуряване и универсален пенсионен фонд (ДЗПО). Изпълнителите са осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за здравно осигуряване.

Лицата, извършващи дейност без трудови правоотношения, подлежат на осигуряване в няколко случая:

1. Когато не подлежат на осигуряване при друг работодател и възнаграждението им е над минималната заплата, след като се приспадат нормативно-признатите разходи. Ако са родени след 31.12.1959 г., се дължат осигурителни вноски и за допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО), освен за фонд „Пенсии“ и за здравно осигуряване. Тези, които са родени преди 01.01.1960 г., са осигурени само за фонд „Пенсии“ и за здравно осигуряване.

2. Ако изпълнителите по гражданския договор подлежат на осигуряване за същото време и по трудов договор, възложителят по гражданския договор задължително трябва да осигурява лицето, дори и възнаграждението да е под минималната работна заплата за страната.

3. Когато пенсионер е изпълнител по извънтрудовото правоотношение, има два варианта:

- ако възнаграждението е над минималната заплата, след като се приспадат нормативно-признатите разходи – тогава се дължат осигурителни вноски само за здравно осигуряване съгласно Закона за здравното осигуряване. Трябва да се има предвид размерът на пенсията на лицето, тъй като върху нея се внасят вноски за сметка на държавния бюджет. Сборът на сумите от пенсията, трудовото възнаграждение по трудовия договор и възнаграждението по извънтрудовото правоотношение не трябва да надвишават максималния осигурителен доход;

- ако възнаграждението е под минималната заплата – тогава възложителят няма задължение да внася осигурителни вноски.

4. Ако изпълнителят по гражданския договор, независимо дали е пенсионер или не, е едноличен търговец или самоосигуряващо се лице, тогава възложителят няма задължение за внасяне на осигурителни вноски и данък.

5. Когато лицата по извънтрудови правоотношение са осигурени върху максималния осигурителен доход, тогава не се дължат осигурителни вноски, а само данък.

Срокът за внасяне на осигурителните вноски за работа по трудов договор е до 25-о число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът. Вноските за осигуряване за лицата, които работят по граждански договор, е до 25-о число на месеца, който следва месеца на изплащане на възнаграждението.

Работодателят и възложителят имат задължение да подават декларация обр. 1 и декларация обр. 6 в НАП.

Всеки възложител по граждански договори следва да изисква необходимата информация от изпълнителя по договора, за да прецени доколко осигурителните вноски са дължими. Изпълнителят отговаря за достоверността на информацията. Ако тя не е вярна, може да се стигне до неначисляване и невнасяне на осигурителни вноски, както и те да се начислят върху доход, по-голям от максималния месечен осигурителен доход.

Съгласно чл. 4 от Наредбата за елементите на възнаграждението и на доходите, върху които се правят осигурителни вноски, лицата са задължени да декларират пред осигурителя дохода, върху който се дължат осигурителни вноски върху доходи от допълнителен, втори трудов договор, договор по чл. 114 от КТ и доходи от работа без трудово правоотношение. Това означава, че когато лицето работи по повече от едно правоотношение, трябва да декларира пред осигурителите дохода, върху който се дължат осигурителни вноски по всеки от договорите.

Времето, през което лицата полагат труд без трудово правоотношение и получават месечно възнаграждение, равно или по-голямо от една минимална

месечна работна заплата за страната, след намаляване с нормативно признатите разходи, за което са внесени или са дължими осигурителни вноски, се зачита за един месец осигурителен стаж, но за не повече от срока на договора.

Когато лицето е работило без трудово правоотношение и не е било осигурено и на друго основание по КСО, осигурителният стаж за работа без трудово правоотношение се определя, като полученото възнаграждение след намаляването с нормативно признатите разходи се раздели на средно дневната минимална работна заплата за страната. За един месец осигурителен стаж на лицата, които не са били осигурени на друго основание, се зачита месецът, през който те са получили възнаграждение не по-малко от минималната работна заплата за страната и върху нея са внесени или са дължими осигурителни вноски.

Пример:

Уговореното възнаграждение за месец септември 2013 г. на лице, работещо по граждански договор, е в размер на 3000 лв. Лицето не работи на друго място през този месец, т.е. не е осигурено на друго основание по реда на КСО. Разходите за дейността, определени в ЗДФЛ, са 25 на сто или 750 лв. След приспадането на тези разходи се получава сума в размер на 2 250 лв. Осигурителните вноски за ДОО и за здравно осигуряване се изчисляват върху 2 200 лв., тъй като това е максималния осигурителен доход, определен за 2013 г.

Пример:

През месец септември 2013 г. лицето работи по трудов договор и по граждански договор. Брутното трудово възнаграждение на лицето е в размер на 1600 лв., а по гражданското правоотношение – 1 000 лв. След приспадането на разходите за дейността по гражданския договор се получава сума, равна на 750 лв. В този случай осигуреният трябва да декларира пред възложителя по гражданския договор размера на осигурителния доход, върху който работодателят му ще изчисли осигурителните вноски. Възложителят изчислява осигурителните вноски върху 600 лв., тъй като сборът от осигурителните доходи за лицето през месеца не трябва да бъде по-голям от 2 200 лв.

Пример:

Пенсионер полага труд по граждански договор. Ако е самоосигуряващо се лице, трябва да декларира пред възложителя това обстоятелство и да си внася сам дължимите данъци и осигурителни вноски по извънтрудовото правоотношение.

Ако пенсионерът извършва дейност като физическо лице, неосигурено на друго основание, трябва да се има предвид размерът на полученото възнаграждение след приспадане на нормативно-признатите разходи.

Ако след приспадане на нормативно-признатите разходи се получава възнаграждение под една МРЗ, тогава не се дължат осигурителни вноски нито за ДОО, нито за здравно осигуряване. Ако полученото възнаграждение е над

минималната работна заплата за страната – лицето подлежи на осигуряване само за здравно осигуряване.

Фирмата платец издава във всички случаи (освен когато лицето е декларирало, че е самоосигуряващо се лице) сметка за изплатени суми в два екземпляра и съответно служебна бележка – в три екземпляра. Има задължение да подаде Д1 и Д6, ако са удържани данък и осигурителни вноски. Без значение е, дали пенсионерът е самоосигуряващо се лице, или не, до края на месеца, следващ тримесечието, през което е изплатено възнаграждението, фирмата платец следва да подаде декларация по чл. 55 от ЗДДФЛ за изплатеното възнаграждение и до 30 април на следващата година трябва да подаде справка по чл. 73 от същия закон.

Във всички случаи, в т.ч. и когато е самоосигуряващо се лице, работещият без трудово правоотношение е задължен да подаде ГДД по чл. 50 от ЗДДФЛ и да декларира получения доход. Към декларацията задължително се прилагат служебните бележки за изплатените суми. Ако лицето е самоосигуряващо се, тогава се определя окончателен размер на осигурителния доход и се прави изравняване на дохода.

Библиографска справка:

Кодекс на труда

Кодекс за социално осигуряване

Закон за задълженията и договорите

Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица

Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски.

SPECIFICS OF SOCIAL SECURITY RELATED TO EMPLOYMENT AND FREELANCE CONTRACTS

Aspasiya Petkova

Social Security and Health Expert

Key words:

Employment contract

Freelance contract

*Period of employment service and
contributory service*

*Remuneration and contributory
income*

Summary:

When working under an employment contract or a freelance contract, the rights and obligations of employers, contracting parties and persons subject to social security differ. To distinguish the relevant rights and obligations, first, the similarities and differences between the two types of legal relationships are outlined.