

Закрила на работещите майки в България



д-р Мая Найденова

Правната актуалност на правилата за закрила на работещите майки в България почти не е поставяна под въпрос в контекста на пазарната икономика след промяната на режима. Критичният преглед на тези правила все още е тема-табу. Тъй като все по-често чуждестранни инвеститори критикуват някои трудово-правни разпоредби за закрила на майките, е време да разгледаме тези разпоредби по-подробно от гледна точка на правното сравнение с правилата във Федерална република Германия като тук ще се набляга повече на различните правила в двете държави.

Най-важните разпоредби за закрила във връзка със закрилата на майките се съдържат в българския Кодекс на труда и в Кодекса за социално осигуряване, както и в някои наредби. Разпоредбите за закрила на майките се прилагат както при трудови договори за неопределено време, така и при такива със срок, по време на изпитателния срок и при договори за обучение.

Разпоредбите за закрила важат от момента, в който работодателят е уведомен за бременността, което може да стане и в момента на връчване на заповед за уволнение, ако бременността е доказана чрез медицинско удостоверение (Решение № 342 на ВКС по гр.д. № 240/2012).

Закрила при уволнение: Бременна служителка може да бъде уволнена само с предизвестие при закриване на предприятието (например при несъстоятелност или ликвидация) или когато служителката не е готова да последва предприятието, когато то се премества в друго населено място или в случай на възстановяване на работа на незаконно уволнен служител, чието работно място е било заето от бременната служителка, както и при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор (*чл. 333, ал. 5 от Кодекса на труда*)

Уволнение без предизвестие на бременна служителка е допустимо само, когато тя е осъдена с влязла в сила присъда и трябва да изтърпи наказанието лишаване от свобода или при дисциплинарно уволнение. В последния случай уволнението е законно само, когато е направено с

разрешението на Инспекцията по труда (чл. 333, ал. 5, изречение последно от Кодекса на труда).

Служителка, която е в отпуск по майчинство (виж по-долу) може да бъде уволнена само при закриване на предприятието (чл. 333, ал. 6 от Кодекса на труда).

Майките на деца на възраст до три години също се ползват от закрилата при уволнение и могат да бъдат уволнени само с предварителното съгласие на Инспекцията по труда в следните случаи:

- ✓ при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
- ✓ при намаляване обема на работа;
- ✓ -при липса на качества на служителката за ефективно изпълнение на работата;
- ✓ при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако служителката не отговаря на тях;
- ✓ при дисциплинарно уволнение на служителката (чл. 333, ал. 1, точка 1 от Кодекса на труда)

Противно на това закрилата при уволнение в Германия продължава да важи след отпуска по майчинство само, ако е предявено и упражнено правото на отпуск за отглеждане на малко дете (8 седмици преди началото и до изтичането на този отпуск).

Отпуск по майчинство/Забрана за полагане на труд

Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането.

Във федералната република отпускът за майчинство в нормалния случай е с продължителност 6 седмици преди раждането и 8 седмици след раждането, т.е. общо 98 дни, противно на 410 отпуск по майчинство в България. За първите 135 от отпуска по майчинство той се разрешава въз основа на болничен лист (през този период болничен лист на друго основание – напр. общо заболяване – не може да бъде издаден). За останалите дни от отпуска до изтичане на 410-я ден той се разрешава въз основа на писмена молба от майката. Със съгласието на майката след навършване на 6 месеца на детето този отпуск може да бъде прехвърлен на бащата.

Осигурените за общо заболяване жени получават обезщетение за майчинство за периода от 410 календарни дни. Обезщетението по време на бременност и раждане възлиза на 90% от средната брутна работна заплата или осигурителният доход за последните 18 месеца, върху които са внесени или дължими осигуровки, понастоящем максимално 2.160,00 лева. Дневното парично обезщетение не може да бъде по-голямо от среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено

обезщетението, и по-малко от минималната дневна работна заплата (чл. 163 от Кодекса на труда, чл. 48а и 49 от Кодекса за социалното осигуряване). Обезщетението се предоставя от Националния осигурителен институт.

Отпускът по майчинство може да бъде прекратен предсрочно в особени случаи по силата на закона, например в случай на смърт на детето. В тези случаи трудовото правоотношение продължава да съществува при предишните условия. Служителката трябва да уведоми работодателя за предсрочното прекратяване в срок от 7 дни.

Отпуск за отглеждане на дете: След изтичане на отпуска по майчинство, ако детето не е настанено в детско заведение, майката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете – който отговаря на времето за отглеждане на дете в Германия - до навършване на 2-годишна възраст от детето (чл. 164 КТ). Правото на такъв отпуск може да бъде прехвърлено и на бащата. Времето, през което се ползва този отпуск, се признава за трудов стаж на съответния родител. Българският законодател не е уредил срок за уведомяване на работодателя дали отпускът ще се ползва или не. Когато изтече времето на ползване на отпуска за отглеждане на малко дете или ако ползването му бъде предсрочно прекратено, служителят има право да се завърне на работа при предишните условия. Отпускът за отглеждане на малко дете се прекратява предсрочно с писмено заявление от служителката до работодателя (чл. 46 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските). В този случай служителката трябва в срок от три работни дни от промяната на обстоятелствата да информира за това работодателя (чл. 14, ал. 1 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване).

Противно на това в Германия предсрочното прекратяване или удължаване на отпуска е допустимо само със съгласието на работодателя.

След изтичането на отпуска за майчинство осигурените поне 12 месеца за общо заболяване майки имат право на парично обезщетение за отглеждане на малко дете до 2 години (чл. 52 от Кодекса за социално осигуряване), подобна уредба относно обезщетението за отглеждане на дете съществува и в Германия. Обезщетението се изплаща от Националния осигурителен институт. Размерът на обезщетението за отглеждане на малко дете за 2014г. възлиза на 340,00 лева (около € 172,00). Ако майката работи по трудово правоотношение и не ползва отпуск за отглеждане на малко дете или го прекрати, тя получава обезщетение от държавното обществено осигуряване в размер на 50% от обезщетението за отглеждане на малко дете (чл. 164, ал. 5 от Кодекса на труда, чл. 54 от Кодекса за социално осигуряване).

След изтичане на отпуска за отглеждане на малко дете (т.е. най-късно след като детето навърши 2 години) и до навършването на 8-годишна

възраст от всяко дете родителите имат право на неплатен отпуск за отглеждане на дете за срок до 6 месеца, който се признава за трудов стаж (чл. 167а от Кодекса на труда).

Съгласно немското право всеки родител има право на отпуск за отглеждане и възпитание на детето до навършването му на три години, като срокът на закрила на работещите майки се разпростира върху допустимия общо тригодишен срок за отпуск за отглеждане на дете. За ползването на отпуск за отглеждане на малко дете в Германия не се изисква съгласието на работодателя, но съществуват определени правила, които трябва да бъдат спазени: най-късно 7 седмици преди началото му отпускът трябва да бъде заявен писмено до работодателя. Това важи и в случай, че същият се ползва непосредствено след отпуска за бременност и раждане. Ако срокът не бъде спазен, то началото на отпуска за отглеждане на малко дете се отлага за срок, съответен на закъснението. Със заявяването на отпуска за отглеждане на малко дете в Германия трябва да се посочат правно обвързващи срокове на ползване на отпуска в рамките на две години. Последващо изменение на тези срокове е възможно единствено със съгласието на работодателя. По този начин се гарантира възможността на работодателя за навременно планиране, например за назначаването на заместник. Такова изискване за своевременно заявяване и за определяне на продължителността на отпуска не съществува в българското законодателство.

Третиране на платения годишен отпуск по време на отпуска за майчинство или отглеждане на малко дете: Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи, когато през календарната година, за която се отнася, служителката не е имала възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за бременност, раждане или отглеждане на малко дете. В този случай правото на отпуск се погасява по давност в срок от две години от края на годината, в която причината за неизползването на отпуската е отпаднала. Не е допустимо съкращаване на платения отпуск.

В Германия платеният годишен отпуск може да се намали от работодателя с една дванадесета за всеки пълен календарен месец, през който е ползван отпуск за отглеждане на малко дете. Принципно работодателят е длъжен да предостави ползването на остатъка от годишния отпуск след края на отпуска за отглеждане на малко дете през текущата или следващата година; давностният срок в този случай в Германия е по-кратък.

Право на отпуск и обезщетение за гледане на болно дете

Съгласно чл. 45 от Кодекса за социално осигуряване за гледане или належашо придружаване на болно дете до 18-годишна възраст за медицински преглед, изследване или лечение се изплаща обезщетение в размер на обезщетението за временна неработоспособност за общо 60 дни през една календарна година общо за двамата родители. Тази

уредба често води в практиката до това, че по принцип майките ползват отпуск за гледане на болно дете, а не бащите (отчасти поради културно обусловени причини). Така приложена тази разпоредба уредба ощетява тези предприятия, в които са назначени предимно жени.

За разлика от това в Германия родителите имат право на отпуск за гледане едно болно дете до 12-годишна възраст само за 10 дни през една календарна година, т.е. майката, както и бащата могат да отсъстват от работното си място поради това 10 дни, като отпускът може да се прехвърли на другия родител само със съгласието на работодателя, което представлява едно по-справедливо решение и законово установено равенство на двамата родители.

Българският работодател изплаща за първия, втория и третия ден на отпуска за гледане на болно дете 70% от среднодневното брутно възнаграждение. От четвъртия ден изплащането на обезщетението се поема от Националния осигурителен институт. Обезщетението за временна неработоспособност поради общо заболяване възлиза на 80% от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски за предхождащите 18 календарни месеца.

В заключение трябва да бъдат подложени на критичен анализ краткосрочните или дори липсващи задължения за уведомяване за ползването, респ. прекратяването на отпуска за гледане на малко дете, разпоредбите относно натрупването на платен отпуск по времето на отпуска по майчинство и отглеждане на малко дете, законовата уредба относно отсъствие за отглеждане на болно дете – до 60 дни в годината. Също така в България липсва гъвкава уредба относно трудовите правоотношения на младите майки и бащи - работа при непълно работно време в такива случаи е нещо необичайно и към настоящия момент не е законово уредена в България

Адвокат д-р Мая Найденова

Актуално към 31.03.2014

DR. MAYA NEIDENOWA
RECHTSANWÄLTIN
HAMBURG – SOFIA
UL. GEORGIS. RAKOVSKI 128, 1000 SOFIA
TEL. + 359 2 9486940
FAX + 359 29486950
OFFICE@NEIDENOWA.COM
WWW.NEIDENOWA.COM