

УКАЗАНИЯ

На основание чл. 13, ал. 1, т. 4 от Закона за Комисията за финансов надзор, във връзка с чл. 6, ал. 2, т. 1 от Правилника за устройството и дейността на Комисията за финансов надзор и на нейната администрация, се дават следните указания относно тълкуването и прилагането на чл. 236, ал. 2, т. 2 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) във връзка с чл. 123, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда (КТ):

Съгласно чл. 236, ал. 1, т. 2 от КСО в осигурителния договор работодателят може да ограничи правата на осигурените от него работници и служители (работниците) да прехвърлят от един в друг фонд за доброволно пенсионно осигуряване средствата, които е внесъл в тяхна полза. Разпоредбата на чл. 236, ал. 2 от кодекса предвижда, че тези ограничения не се прилагат при прекратяване на осигурителния договор или трудовото правоотношение.

**Във връзка с това в практиката се поставя въпросът, прилагат ли се ограниченията за прехвърляне при промяна на работодателя, произтичаща от преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго (чл. 123, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда).**

В такива случаи, видно от чл. 123, ал. 1 и 2 от КТ, трудовите правоотношения не се прекратяват, а произтичащите от тях права и задължения преминават към работодателя приобетател (новия работодател). Разпоредбата на чл. 123 от КТ регламентира прехвърлянето на правата и задълженията по трудовите правоотношения, но не и правата, произтичащи от допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците, осъществяващи преотстъпената или прехвърлената дейност. Съгласно ал. 3 на чл. 123 от КТ този въпрос се урежда в отделен закон. Нормативният акт, регламентиращ доброволното пенсионно осигуряване, е Кодексът за социално осигуряване.

Както бе посочено по-горе, едно от основанията за отпадане на ограниченията за прехвърляне е прекратяването на трудовото правоотношение. В разглежданата хипотеза е налице следната особеност - чл. 123, ал. 1 от КТ предвижда, че индивидуалното трудово правоотношение не се прекратява. Същевременно е налице промяна в едната страна по него, а именно - на работодателя. Видно от чл. 123, ал. 2 от КТ, работодателят прехвърлител (старият работодател) престава да бъде страна по трудовите отношения с работниците, осъществяващи преотстъпената или прехвърлената дейност. **Предвид това, макар и заетостта на работниците да се запазва, се прекратява връзката между тях и стария работодател (страна по осигурителния договор) – между тях вече няма трудови правоотношения.**

С разпоредбата на чл. 236, ал. 2, т. 2 от КСО законодателят отчита, че трудовото правоотношение е причината за внасянето на осигурителните вноски от работодателя в полза на работника, и урежда неговото прекратяване като основание за отпадане на направените от работодателя ограничения за прехвърляне. След прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят няма нито причина, нито задължение да прави вноски за бившия си работник *в това си качество*. Във връзка с промяната в отношенията осигурител - осигурен законодателят приема, че след като се прекратява задължението за осигуряване на работника, последният трябва да има възможност да прехвърли средствата, натрупани от вноски на

бившия му работодател, в друг доброволен пенсионен фонд. По този начин осигуреният може сам да избере къде да бъдат управлявани средствата, към които предходният му работодател вече няма отношение, или пък да обедини средствата си от вноски с различен източник в една партида и в един фонд.

**От гореизложеното е видно определящото значение на наличието или липсата на трудово правоотношение между осигурения, желаещ да прехвърли средствата си, и носителя на задължението за внасяне на вноски по конкретния осигурителен договор с пенсионноосигурителното дружество.** Както при прекратяване на трудовото правоотношение, така и при промяна на работодателя по чл. 123, ал. 1, т. 7 от КТ, са налице едни и същи последици за осигурителните правоотношения – работодателят не дължи осигурителни вноски за бившите си работници. Поради това тълкуването, че в хипотезата по чл. 123, ал. 1, т. 7 от КТ се запазват ограниченията за прехвърляне на средствата от работодателски вноски, би противоречало на смисъла, вложен от законодателя в чл. 236, ал. 2, т. 2 от КСО.

Необходимо е да се обърне внимание, че в някои случаи на промяна на работодателя е налице правоприемство не само по отношение на трудовото правоотношение, а и на самия осигурителен договор. В такива случаи продължава да е налице задължение за внасяне на вноски в полза на работника от новия работодател, встъпил като страна по конкретния осигурителен договор, поради което не би имало основание за отпадане на ограниченията за прехвърляне.

**Предвид гореизложеното, Комисията за финансов надзор приема, че в случаите по чл. 123, ал. 1, т. 7 от КТ на основание чл. 236, ал. 2, т. 2 от КСО ограниченията за прехвърляне на средства не се прилагат по отношение на работниците, осъществяващи преотстъпената или прехвърлената дейност, освен ако новият им работодател е правоприемник и по конкретния осигурителен договор.**

Настоящите указания са приети с решение по протокол № 18 от 16.04.2014 г. на заседание на Комисията за финансов надзор.