

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ
2/2013

гр.София, 12 декември 2013 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, в съдебно заседание на 21 ноември 2013 г. в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на
Гражданска колегия,

ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Гражданска колегия :
КРАСИМИР ВЛАХОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА
ТАНЯ МИТОВА
ПЛАМЕН СТОЕВ
БОЙКА СТОИЛОВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА | 21. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА | 22. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 3. ТЕОДОРА НИНОВА | 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА |
| 4. НАДЯ ЗЯПКОВА | 24. БОНКА ДЕЧЕВА |
| 5. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 6. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА | 26. ЖИВА ДЕКОВА |
| 7. СТОИЛ СОТИРОВ | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 8. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 9. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 10. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 11. СВЕТЛА ЦАЧЕВА | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 12. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 32. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 13. ЛЮБКА БОГДАНОВА | 33. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 14. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 34. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 15. ЗЛАТКА РУСЕВА | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 16. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 36. БОРИС ИЛИЕВ |
| 17. МАРИЯ ИВАНОВА | 37. ДИАНА ХИТОВА |
| 18. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 38. БОЯН ЦОНЕВ |
| 19. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 39. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |
| 20. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 40. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |

41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ
42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА

43. ЛЮБКА АНДОНОВА
44. ГЕРГАНА НИКОВА

при участието на секретаря Борислава Лазарова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 2 по описа за 2013 г. на ОСГК,
докладвано от съдията **ОЛГА КЕРЕЛСКА**

Тълкувателно дело № 2/2013 год. на ВКС, Гражданска колегия е образувано на осн. чл. 128,ал.1 ЗСВ във вр. чл.292 ГПК с разпореждане на Председателя на ВКС на РБ от 25.01.2013 год. по предложение на състав на ВКС, Гражданска колегия, IV г.о. с определение от 11.10.2012 год. по гр.д. №1372/2011 год. IVг.о. , производството по което е спряно на осн. чл. 292 ГПК за постановяване от ОСГК на тълкувателно решение по следния материалноправен въпрос:

По какъв начин се изчислява обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ.

За да се произнесе, Общото събрание на Гражданска колегия на Върховният касационен съд съобрази следното:

По поставения правен въпрос в едни съдебни решения се приема, че размерът на обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ за недопускане на работа на възстановен с влязло в сила решение работник или служител, се определя на базата на последното брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец , получено от работника или служителя преди незаконното уволнение, съгласно нормата на чл. 228,ал.1 КТ.

Според други решения обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ се изчислява на база последното месечно брутно трудово възнаграждение по прекратеното трудово правоотношение, но с уточнение, че размера му не може да бъде по- нисък от минималната за страната работна заплата за периода на недопускането .

Според трета група съдебни решения , обезщетението за времето на недопускане на работа в хипотезата на чл. 225,ал.3 КТ е равно на размера на брутното трудово възнаграждение , което работникът или служителят би получил , ако работодателят беше изпълнил съдебното решение по чл. 344,ал.1,т.2 КТ от деня на явяването му до действителното му допускане на работа .

Общото събрание на ГК намира за правилно становището, според което обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ се определя на базата на последното месечно брутно трудово възнаграждение на работника или служителя , получено преди незаконното уволнение, като същото не може да бъде по- малко от размера на установената за страната

минимална работна заплата за периода на недопускането .
Съображенията за това са следните:

Недопускането на работата, за която работникът или служителят е нает, е форма на пълно неизпълнение на едно от основните задължения на работодателя да осигури работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение/ чл. 127,ал.1 КТ/ . При отмяна на незаконно уволнение и възстановяване на работника и служителя на предишната работа трудовото правоотношение се възстановява в първоначалния му вид. С оглед на това, недопускането на работника или служителя на работа след отмяна на уволнението, освен проява на неизпълнение на съдебно решение, съставлява и неизпълнение на задължението по чл. 127,ал.1 КТ. Следователно отговорността, която е предвидена по чл. 225,ал.3 КТ, е договорна, произтичаща от неизпълнение на трудово задължение по възстановеното трудово правоотношение, а не деликтна отговорност. Последното изключва възможността обезщетението да се определя при обема и по правилата за непозволеното увреждане - тоест да се иска обезвреда на всички вреди /в това число и пропуснати ползи / , които са пряка и непосредствена последица на неправомерното поведение на работодателя. С оглед на това, становището, че на работника или служителя се дължи обезщетение, равняващо се на брутно трудово възнаграждение, което би получил, ако е бил допуснат на работа за периода на недопускането, доколкото това са реално претърпените от него вреди /пропуснати ползи/, не намира опора както в закона, така и в самия характер на неправомерното поведение на работодателя. Същевременно размерът на дължимото обезщетение не се определя и по общите правила на ЗЗД, свързани с реализирането на договорната отговорност при неизпълнение на договорни задължения. Предвид специфичния характер на трудовия договор и правата и задълженията на страните по него, законодателят е създал специални норми относно размера на дължимите обезщетения при различни хипотези, които принципно имат фиксиран размер.

Размерът на обезщетението, с което се реализира отговорността по чл. 225,ал.3 КТ е определено с нормата на чл. 228,ал.1 КТ, според която то се съизмерява с последното брутно месечно възнаграждение , получено от работника или служителя преди уволнението, ако не е предвидено друго . Съгласно чл. 228,ал.2 КТ, по - голям размер на обезщетението може да се определи само в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в индивидуалния трудов договор, като последните две обстоятелства са конкретни и следва да бъдат изследвани при всеки отделен случай, когато се навеждат доводи в тази насока. Показателно е, че в цитираните текстове законът предвижда възможност за отклонение от правилото на чл. 228,ал.1 КТ само в посока на определяне на по- висок размер като база за определяне на обезщетението , но не и на по- нисък такъв.

От своя страна брутно трудово възнаграждение се формира от основното трудово възнаграждение / „основната работна заплата” според чл. 3, т.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ и добавките към него, които имат постоянен характер. Основната работна заплата се определя от трудовия договор или в споразумението по чл. 107 КТ, според прилаганата система на заплащане на труда. Допълнителните възнаграждения са определени в КТ, НСОПЗ, в друг нормативен акт, в колективен или индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя.

При тълкуването, което се налага за да се даде правилен отговор на поставения правен въпрос, следва да се съобрази не само буквата на закона, а да се търси неговия разум и съответствие с основните му принципи и цели. В тази връзка следва да се вземе предвид и специфичния характер на обезщетението по чл. 225, ал.3 КТ:

Като всяко друго обезщетение същото съставлява заместваща облага. В случая заместващата облага, от която работникът или служителът е лишен в резултат на неправомерното действие на работодателя или негови служители и следва да бъде заместена, е работната заплата. Чрез получаваната работна заплата /трудова възнаграждение/ работникът и служителът осигурява неговата и на семейството му издръжка. Минималната работна заплата е нормативно определен долен праг на заплащане на труда по трудово правоотношение, за който законодателят е приел, че има капацитет да осигури минимални средства за съществуване. Чрез минималната работна заплата се гарантира изпълнението на алиментното предназначение на трудовото възнаграждение. Чрез нея централизирано и по нормативен път законодателят има възможност да отчита промяната в икономическите условия и да гарантира минимални средства за съществуване

При незаконно недопускане на работа, работникът или служителът е възпрепятстван да полага труд и трудово възнаграждение не му се следва. Тъй като неизпълнението на трудовата функция е по вина на работодателя, работникът или служителът има право на обезщетение. Това обезщетение трябва да изпълнява същата роля, каквато има и трудовото възнаграждение. Ето защо, при незаконно недопускане на работа, обезвредата за работника и служителта следва да е в такъв обем, който да му обезпечи поне минимален стандарт на живот. С оглед на това обезщетението по чл. 225, ал.3 КТ не следва да бъде по-ниско от съответния размер на минималната заплата за периода на недопускане до работа. Този принцип се извежда от разпоредбата на чл. 245 КТ, според която при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от работника или служителта, се гарантира изплащането на трудово възнаграждение, което не може да бъде по-малко от минималната работна заплата. В хипотезата на чл. 225, ал.3 КТ работникът или служителът също е добросъвестен и не изпълнява трудовите си задължения единствено поради вина на работодателя или негови

служители. Посочения принцип е възпроизведен и в разпоредбата на чл. 19 от НСОПЗ, съдържаща правило за определяне на брутното трудово възнаграждение по чл. 228 КТ, когато не е отработен пълен работен месец и което също, както и размерът на обезщетенията по КТ при пълен работен ден, не може да бъде по малък от размера на установената за страната минимална работна заплата, при възникване на съответното основание.

Разбирането, че обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ е в размер на последното месечно брутно трудово възнаграждение, получено от работника или служителя преди уволнението, но не по-малко от минималната работна заплата за страната за периода на недопускането, се подкрепя и от следните аргументи:

Съгласно чл. 352,ал.1,т.6 КТ времето, през което работникът или служителят неправомерно не е бил допускан на работа, се зачита за трудов стаж. Съгласно чл.9,ал.3,т.1 от Кодекса за социалното осигуряване / КСО / същият период от време се зачита за осигурителен стаж, като за този период от време работодателят внася осигуровки, които се определят на база нормативно определения минимален осигурителен доход за съответната професия и отрасъл, който не може да бъде по-нисък от минималната работна заплата на страната /чл. 9,л.3,т.1 КСО във вр. чл.1а,ал.2 от Наредбата за елементите на възнаграждението и доходите, върху които се правят осигурителни вноски / приета с ПМС №263/30.12.1999 год., загл. изм. с Д.В. бр.1/2007 год./ . Ако се приеме, че обезщетението по чл. 225,ал.3 КТ може да бъде под минималната работна заплата за страната за периода за недопускане, ще се получи несъответствие между неговия размер и базата, на която работодателят внася осигуровките.

Минималната работна заплата се определя с акт на Министерския съвет от 1947 год. насам, като нейния размер за съответния период може да се установява и с помощта на вещо лице.

Така възприетият отговор на поставения въпрос предотвратява наблюдаваната вече възможност в периоди на значителни обществено-икономически промени, произтичащи от инфлационни процеси, деноминация на лева и пр., присъжданото обезщетение по чл. 223,ал.3 КТ да загуби изцяло обезщетителната си функция и да се обезсмисли. Явява се в по-голямо съответствие с основния принцип и цел на трудовото законодателство, регламентирани в чл. 1,ал.3 КТ, а именно да се осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд.

По изложените съображения Общото събрание на Гражданската колегия на Върховният касационен съд

Р Е Ш И :

Обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се определя на базата на последното брутно трудово възнаграждение, получено преди незаконното уволнение като същото не може да бъде по-малко от размера на установената за страната минимална работна заплата за периода на недопускането на работа.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на Гражданска колегия,
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Г К : КРАСИМИР ВЛАХОВ.....**

**ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА.....
ТАНЯ МИТОВА.....О.М.
ПЛАМЕН СТОЕВ.....
БОЙКА СТОИЛОВА.....**

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА..... | 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА..... |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА..... | 24. БОНКА ДЕЧЕВА..... |
| 3. ТЕОДОРА НИНОВА | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... |
| 4. НАДЯ ЗЯПКОВА | 26. ЖИВА ДЕКОВА.....О.М. |
| 5. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... |
| 6. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА..... | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... |
| 7. СТОИЛ СОТИРОВ | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 8. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 9. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА..... | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... |
| 10. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ..... | 32. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 11. СВЕТЛА ЦАЧЕВА..... | 33. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 12. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 34. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 13. ЛЮБКА БОГДАНОВА.....О.М. | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА..... |
| 14. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 36. БОРИС ИЛИЕВ |
| 15. ЗЛАТКА РУСЕВА | 37. ДИАНА ХИТОВА |
| 16. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 38. БОЯН ЦОНЕВ |
| 17. МАРИЯ ИВАНОВА | 39. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА..... |
| 18. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА..... | 40. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 19. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | 41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ..... |
| 20. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... | 42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 21. МАРИО ПЪРВАНОВ..... | 43. ЛЮБКА АНДОНОВА..... |
| 22. ЕМИЛ ТОМОВ | 44. ГЕРГАНА НИКОВА |

Особено мнение по т.д. № 2/2013 г. ОСГК

Решението е оправдано от гледище на справедливостта, тъй като поставя долна граница на размера на обезщетенията по чл.225, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/.

Независимо от това то е в разрез със закона.

Разпоредбата на чл.228, ал.1 КТ е категорична и ясна – брутно трудово възнаграждение за определянето на обезщетенията по този раздел е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. Тя съществува с това съдържание от влизане в сила /1.01.1987 г./ на действащия Кодекс на труда от 1986 г. и не се нуждае нито от допълване, нито от тълкуване.

„Полученото” по смисъла на текста брутно трудово възнаграждение не може да се влияе от последващи факти – минимална работна заплата или работна заплата през периода на недопускане на работа, нито „брутното трудово възнаграждение” може да се съизмери с минималната работна заплата или работната заплата на други лица.

Засегнатите в мотивите на тълкувателното решение други правни норми нямат отношение към случая и не подкрепят приетото в него. Те регламентират различни плащания /чл.245 КТ/, правни хипотези /чл.19 НСОПЗ/, и правоотношения /чл.9, ал.3, т.1 КСО/, като още веднъж открояват правилото на чл.228, ал.1 КТ и го разграничават от други разрешения, които законодателят изрично е установил.

Задължение на държавата е да формира политики и ги провежда в живота чрез законодателството си. Съдът не може и не трябва по пътя на правоприлагането да коригира законови разрешения, дори те да са несполучливи, несправедливи или крайни. Това произтича от конституционните принципи за разделение на властите, правовата държава и върховенството на закона.

ПОДПИС:

ТАНЯ МИТОВА
ЛЮБКА БОГДАНОВА
ЖИВА ДЕКОВА

ОСОБЕНО МНЕНИЕ към решение по ТД № 2/2013г. ОСГК на ВКС

На поставеният въпрос „ По какъв начин следва да се изчислява обезщетението по чл.225, ал.3 КТ” намирам за правилно разрешението, според което при незаконно недопускане до работа работникът или служителя следва да получи обезщетение за причинената му вреда в размер на брутното трудово възнаграждение, което би получил от деня на явяването му до действителното му допускане до работа, по следните съображения:

Основанието, от което възниква отговорността на работодателя в хипотезата на чл.225, ал.3 КТ, е незаконно недопускане на работа на работник или служител. Това недопускане е нарушение на основното задължение на работодателя да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение - чл.127, ал.1 КТ. Поведението на работодателя е виновно и дължимото се от него обезщетение произтича от неговата

имуществена отговорност, която е различна в зависимост от характера на неизпълненото задължение. Тя е различна и от задължението на работодателя да заплаща обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение или когато същото бъде признато за незаконно- чл.225, ал.2 КТ .

За разлика от основанията за получаване останалите обезщетения от работник или служител, предвидени в Кодекса на труда, в хипотезата на чл.225, ал.3 КТ основанието за получаване на обезщетение е отговорността на работодателя за правонарушението, което е извършил. Наличието на правонарушение, което включва в състава си и вина на извършителя, прави отговорността на последния по договора и имуществена, т.е. тя е за възстановяване на вредите, които работодателят с извършеното от него правонарушение причинява на работника или служителя. Обезщетението по чл.225, ал.3 КТ е за вредите, които съответствуват на размера на неполученото трудово възнаграждение от работника или служителя, за времето през което трае недопускането. Като възлага на работодателя тази отговорност законодателят иска да го застави да преустанови недопускането и да осигури нормалното функциониране на трудовото правоотношение и не съществува законово ограничени в обема на вредата, подлежаща на обезщетяване, а тя се съизмерява с брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за целия период от явяването му на работа до допускането му до нея.

Разпоредбата на чл.228, ал.1 КТ посочва, че като база за определяне обезщетенията по КТ следва да се вземе брутното трудово възнаграждение получено от работника или служителя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало **основанието** за получаване на съответното обезщетение / а не се визира месеца „ преди уволнението”, както се посочва основните мотиви на настоящето решение/. При недопускането на работник или служител до работа основанието за обезщетението е вредоносно правонарушение от страна на работодателя, което не е еднократно действие, а продължава непрекъснато до момента, в който работникът или служителя бъде допуснат до работа. Налице е едно продължаващо във времето неправомерно неизпълнение на договорно и законово задължение. Именно поради това в случая не може да се вземе като база за определяне размера на дължимото се обезщетение брутното трудово възнаграждение, получено от работника или служителя в месеца преди уволнението, тъй като не последното е основанието за получаване на обезщетение по чл.225, ал.3 КТ. Основанието за това обезщетение възниква във всеки един момент, в който работодателят незаконно недопуска работника и служителя до работа / ден, месец, година/ , т.е. дължимото се на последния обезщетение следва да е в размер определен съобразно брутното трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който работника или служителя незаконно не е допуснат до работа до действителното му допускане и като базата за

определяне размера на същото следва да се вземе размера на брутното възнаграждение, такова каквото то е през целия период на недопускането, а не към един конкретен момент. При незаконно недопускане на работа обезвредата за работника или служителя следва да е в пълен обем, а не в обем, който да му обезпечи минимален стандарт на живот, тъй като вредата произтича единствено от виновно поведение на работодателя. Законодателят в този случай е предвидил работникът или служителят да получи пълно обезщетение за пропуснатите от него ползи - неполученото трудово възнаграждение в размер, предвиден като за реално положен труд и това не е в отклонение от правилото на чл.228, ал.1 КТ, а при точното му приложение.

ПОДПИС:

ВЕСКА РАЙЧЕВА
БОЯН ЦОНЕВ