

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

№ 422

гр. София, 22.11.2018 г.

ВЪРХОВНИЯТ КАСАЦИОНЕН СЪД, Четвърто гражданско отделение, в закрито заседание на осми ноември през две хиляди и осемнадесета година, в състав:

***ПРЕДСЕДАТЕЛ: СВЕТЛА ЦАЧЕВА
ЧЛЕНОВЕ: АЛБЕНА БОНЕВА
БОЯН ЦОНЕВ***

като разгледа, докладваното от съдия Боян Цонев, гр. дело № 2734 по описа за 2018 г., за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по касационна жалба на ищцата А. Н. Я. срещу решение № 2040/29.03.2018 г., постановено по въззивно гр. дело № 6555/2017 г. на Софийския градски съд (СГС). С обжалваното въззивно решение е отменено осъдителното първоинстанционно решение № П-75-13/28.02.2017 г. по гр. дело № 44239/2012 г. на Софийския районен съд (СРС) и е отхвърлен, предявеният от жалбоподателката срещу Д. ф. „З...“, иск с правно основание чл. 226, ал. 2 от КТ за заплащане на сумата 72 896.48 лв., претендирана като обезщетение за незаконно задържане на трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, през периода 12.08.2009 г. – 15.08.2011 г., ведно със законната лихва от 10.08.2012 г. до окончателното изплащане; в тежест на жалбоподателката са възложени разноските по делото.

Касационната жалба е процесуално допустима – подадена е в срок от процесуално легитимирана за това страна срещу подлежащо на касационно обжалване въззивно решение. В жалбата се поддържат оплаквания и доводи за неправилност на последното поради нарушение на материалния закон и необоснованост – касационни основания по чл. 281, т. 3 от ГПК.

Ответникът Д. ф. „З...“ в отговора на касационната жалба излага становище и съображения, че не са налице основания за допускане на касационното обжалване, както и за неоснователност на жалбата

За да отмени осъдителното първоинстанционно решение и отхвърли иска по чл. 226, ал. 2 от КТ, въззивният съд е приел следното:

Приел е за безспорно по делото обстоятелството, че процесното трудово правоотношение е прекратено на 12.08.2009 г. Установил е и че съгласно показанията на разпитан по делото свидетел, трудовата

книжка на ищцата е съхранявана при ответника-работодател, оформена, считано от 14.08.2009 г., като свидетелката е започнала да издирва ищцата, за да я получи; когато ищцата се е явила да я получи, на въпрос на свидетеля защо се явява толкова късно, отговорила, че документите не са ѝ били необходими.

При така приетите за установени обстоятелства по делото, въззивният съд е изложил съображения, че за да възникне правото на парично обезщетение за причинени имуществени вреди на работник или служител вследствие на незаконното задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено, следва да са налице следните предпоставки: трудовото правоотношение да е прекратено; работникът в изпълнение на задължението си по чл. 348, ал. 3 от КТ да е представил, съответно предал на работодателя трудовата си книжка за вписване на обстоятелствата, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение; работодателят да е задържал незаконно трудовата книжка на ищцата, като отказва да ѝ я върне доброволно или възпрепятства да я получи своевременно след прекратяване на трудовото правоотношение; и претърпени от ищцата имуществени вреди, които следва да са в причинно-следствена връзка с противоправното поведение на работодателя или негови служители. Съдът е посочил, че съгласно разпоредбата на чл. 348, ал. 3 от КТ, трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представя на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея; както и че съгласно чл. 350, ал. 1 от КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя. СГС е приел, че е достатъчно обективното изпълнение на това задължение, за да възникне правото на обезщетение, като вредите са презюмирани от самия законодател и са нормативно определени в разпоредбата на чл. 226, ал. 3, изр. 2 от КТ – те са само имуществени и са в размер на brutното трудово възнаграждение от деня на прекратяване на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка; не е необходимо нарочното им доказване от работника или служителя, освен ако възникне спор по този въпрос. По-нататък въззивният съд е приел, че когато трудовата книжка се съхранява от работодателя, работникът трябва да си я потърси и ако работодателят не му я предаде, той изпада в забава, като може да се освободи от последиците на тази забава, ако изпрати на работника съобщение. Градският съд е приел, че за работодателя, обаче, не съществува общо задължение да кани работника за получаване на трудовата книжка, а само когато работникът е потърсил трудовата си книжка и така го е поставил в забава. В тази връзка съдът се е позовал на решение №

553/15.07.2010 г. по гр. дело № 206/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС и решение № 229/12.07.2011 г. по гр. дело № 1875/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, в които е прието, че задължението по чл. 6, ал. 3 от НТКТС е уреден способ работодателят да се освободи от последиците на своята забава, но само ако преди това е поставен в забава, респ. че задължението на работодателя да предаде на работника надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение е търсимо, т.е. – в местонахождението на трудовата книжка при прекратяване на трудовия договор; прието е и че поканата може да бъде отправена и устно, както и с всякакви комуникационни средства. Въззивният съд е приел, че в случая трудовата книжка е била надлежно оформена от работодателя, а ищцата не твърди и не доказва да я е потърсила, поради което не е поставила работодателя в забава. Предвид това, СГС е приел, че липсата на отправена писмена покана в случая не налага различен извод, поради което е намерил, че не е налице незаконно задържане на трудовата книжка за процесния период.

В изложението по чл. 284, ал. 3, т. 1 от ГПК на жалбоподателката, като общи основания за допускане на касационното обжалване по чл. 280, ал. 1 от ГПК, са формулирани следните правни въпроси: 1) трябва ли работодателят да бъде поканен да върне трудовата книжка на работника или служителя, за да възникне правото му на обезщетение по чл. 226, ал. 2 от КТ; 2) предаването на трудовата книжка след прекратяване на трудов договор, носимо или търсимо задължение е; 3) задължението за предаване на трудовата книжка от работодателя изискуемо ли е незабавно с прекратяване на трудовия договор, както изисква чл. 350, ал. 1 от КТ, или същото възниква от депозирането на покана от работника; 4) длъжен ли е работодателят след прекратяване на трудовия договор и оформянето на трудовата книжка да покани работника да я получи, ако същият не се е явил; и 5) предвид факта, че последният държател на трудовата книжка при оформянето ѝ е винаги работодателят, то защо за изпадането му в забава, в цитираните по-горе решения (имат се предвид решение № 444/15.06.2010 г. по гр. дело № 827/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС и решение № 553/15.07.2010 г. по гр. дело № 206/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС) е посочен различен начален момент – от датата на прекратяване на трудовия договор или от покана на работника за получаването ѝ. Жалбоподателката поддържа, че касационното обжалване следва да се допусне на основание чл. 280, ал. 1, т. 1 от ГПК по първия въпрос, тъй като въззивният съд е приел, че задължението по чл. 350, ал. 1 от КТ на работодателя да предаде на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение е търсимо, което е в противоречие с решение № 444/15.06.2010 г. по гр. дело № 827/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС,

където е прието, че това задължение е носимо. Жалбоподателката поддържа и че останалите четири правни въпроса са от значение за точното прилагане на закона, както и за развитието на правото, по смисъла на чл. 280, ал. 1, т. 3 от ГПК, предвид наличието на противоречива съдебна практика на ВКС, обективирана в решение № 444/15.06.2010 г. по гр. дело № 827/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, където е прието, че посоченото задължение по чл. 350, ал. 1 от КТ на работодателя е носимо, и в решение № 553/15.07.2010 г. по гр. дело № 206/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, където е прието, че това задължение е търсимо.

Настоящият съдебен състав намира, че уточнени, конкретизирани и обобщени (съгласно т. 1, изр. 3 - *in fine* от тълкувателно решение № 1/19.02.2010 г. на ОСГТК на ВКС), формулираните от жалбоподателката правни въпроси се свеждат до следните два, обуславящи правните изводи на въззивния съд в обжалваното решение, материалноправни въпроса: 1) задължението по чл. 350, ал. 1 от КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, носимо или търсимо задължение е, респ. – от кой момент възниква и става изискуемо това задължение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му и кога се освобождава от последиците на тази забава; и 2) кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 от КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изреч. 2 от КТ.

Съдът намира също, че е налице соченото от жалбоподателката противоречие в практиката на ВКС по така уточнените и обобщени материалноправни въпроси.

В решение № 444/15.06.2010 г. по гр. дело № 827/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС е намерена за правилна съдебната практика, обективирана в решение от 07.01.2008 г. по гр. дело № 1526/2007 г. на Софийски апелативен съд, а именно, – че работодателят дължи незабавно връщане по силата на чл. 350, ал. 1 КТ на трудовата книжка, което значи, че не е нужно да бъде канен. В тази насока съставът на ВКС е изложил следните съображения: Общото правило на чл. 84 от ЗЗД в случая се дерогира от специалните правила – чл. 350, ал. 1 от КТ изисква работодателят незабавно да върне трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение. В хипотезата, когато документът не е у работодателя, той се предоставя от работника или служителя за отразяване на необходимите данни, след което незабавно се връща – чл. 6, ал. 2, изр. 1 от НТКТС. Следователно, моментът на прекратяването на трудовото правоотношение, съответно на

предоставянето на трудовата книжка за оформянето ѝ, съвпада с този на връщането ѝ, което е задължение на работника и не е нужно да е поискана или потърсена от работника или служителя. На този извод сочи и текстът на чл. 226, ал. 3 от КТ – обезщетение се дължи от деня на прекратяване на правоотношението, което значи, че задържането на трудовата книжка се явява незаконно от датата, на която работодателят е длъжал незабавното ѝ връщане. В случаите, когато това не може да бъде сторено, защото работникът или служителят не се е явил лично при прекратяване на трудовото правоотношение или при предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ, работодателят е длъжен да го покани по реда на чл. 6, ал. 3 от НТКТС именно, защото задължението е носимо, а не търсимо. Само тогава, при неявяване на работника или служителя лично или чрез писмено посочено от него друго лице, задържането на трудовата книжка у работодателя не е незаконно. Той, също така е длъжен да изпрати документа по пощата, ако е налице изрично писмено съгласие от работника или служителя. Последното, обаче е само условие за изпълнение на задължението по чл. 350, ал. 1 от КТ, съответно по чл. 6, ал. 2, изр. 2 от НТКТС, чрез връщане на документа по пощата, но не променя момента, от който работодателят следва да изпълни, нито условията, които трябва да спазва, за да не се счита за забава от негова страна задържането на трудовата книжка. В заключение, съставът на ВКС е приел, че работодателят не трябва да бъде поканен да върне трудовата книжка, за да изпадне в забава, и писменото съгласие на работника да получи трудовата книжка по пощата чрез обратна разписка е само основание за връщане по посочения начин, а не условие за връщането ѝ.

В решение № 553/15.07.2010 г. по гр. дело № 206/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС и решение № 229/12.07.2011 г. по гр. дело № 1875/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС е прието следното: Съгласно чл. 68 от ЗЗД местоизпълнението на задължението се определя от закона, от договора или от естеството на задължението. Местоизпълнението на задължението на работодателя да предаде на работника надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение не е определено в закона и на практика не се урежда от трудовия договор. То е близко до задължението да се предаде определена вещ, поради което следва да се приеме, че според естеството му то е търсимо, т.е. в местонахождението на трудовата книжка при прекратяване на трудовия договор, когато за работодателя възниква задължението да я оформи надлежно и предаде на работника. ЗЗД не изисква покана, за да изпадне длъжникът в забава, когато естеството на задължението не предполага такава (напр. наемателят и заемателят за послужване са в забава, ако не уведомят наемодателя, съответно заемателя за послужване за повреди или посегателства върху

вещта, също и довереникът е в забава, ако е извършил нещо по мандата и не се отчита пред доверителя). Съгласно чл. 348, ал. 3 от КТ трудовата книжка се съхранява от работника. Той може да я остави за съхранение и у работодателя. Когато след прекратяването на трудовия договор работникът е предал съхраняваната от него трудова книжка за оформяне от работодателя, работодателят трябва да я оформи и върне веднага, а ако има пречка за оформянето ѝ – да посочи кога тя ще е оформена. Ако работодателят не върне веднага надлежно оформената трудова книжка и не посочи кога работникът може да си я вземе, добросъвестността изисква той да покани работника за получаването ѝ. Когато трудовата книжка се съхранява от работодателя, работникът трябва да си я потърси и ако работодателят не му я предаде, той изпада в забава. Работодателят може да се освободи от последиците на своята забава, като изпрати на работника съобщение съгласно чл. 6, ал. 3 от НТКТС. По-нататък, в решение № 553/15.07.2010 г. по гр. дело № 206/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС по конкретния казус е прието следното: Правилно и в съответствие с изискванията на закона въззивният съд е приел, че работодателят няма общото задължение да покани работника за получаване на трудовата книжка. Такова задължение може да възникне за него, ако трудовата книжка му е предадена за оформяне, но са съществували пречки тя да бъде оформена и върната веднага и работодателят не е посочил деня, в който книжката ще е готова за предаване на работника. Такова задължение възниква за работодателя и когато работникът е потърсил трудовата си книжка и така го е поставил в забава. В този случай, за да се освободи от последиците на своята забава, работодателят трябва да покани работника за получаване на трудовата книжка. В закона не е уредено специално изискване за форма на поканата. Поканата може да бъде отправена съгласно изискванията на чл. 6, ал. 3 от НТКТС, но може да бъде и устна, както и да бъде отправена с всякакви комуникационни средства. Предвид така изложените съображения, съставът на ВКС е приел, че обжалваното отхвърлително решение е постановено в съответствие с материалния закон. Подобно разрешение по конкретния казус е възприето и в решение № 229/12.07.2011 г. по гр. дело № 1875/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, а именно: Правилно въззивният съд е приел, че трудовото правоотношение между страните е прекратено на 01.11.2008 г. , а трудовата книжка е върната на работничката надлежно оформена след предявяването на иска на 29.12.2008 г. В нарушение на материалния закон обаче съдът е приел, че работодателят е длъжен да покани работника, за да му предаде надлежно оформената трудова книжка. В чл. 6, ал. 3 от НТКТС е уреден способ работодателят да се освободи от последиците на своята забава, но за да има нужда да се освобождава, преди това той трябва да

е бил поставен в забава. По делото е установено, че трудовото правоотношение между страните е прекратено с изтичането на 30-дневния срок на предизвестията, връчено на ищцата на 01.10.2008 г., без да е необходимо издаването на друг акт за прекратяване на трудовото правоотношение. До деня на прекратяването на трудовото правоотношение трудовата книжка на ищцата се е съхранявала от работодателя. В исковата молба не се твърди и по делото не са събрани доказателства след прекратяването на трудовия договор ищцата да се е явила при работодателя, за да получи трудовата си книжка, но да ѝ е отказано. При така изложеното, съставът на ВКС е приел, че трудовата книжка на ищцата не е била задържана незаконно след прекратяването на трудовия договор, поради което предявеният иск е отхвърлен.

При наличието на посочената противоречива практика на ВКС по уточнените и обобщени по-горе от настоящия съдебен състав материалноправни въпроси, на основание чл. 292 от ГПК следва да бъде предложено на ОСГК на ВКС да постанови тълкувателно решение по тези въпроси, като касационното производство по настоящото дело бъде спряно до постановяване и обявяване на такова тълкувателно решение.

Мотивиран от гореизложеното, Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение

О П Р Е Д Е Л И :

ПРЕДЛАГА на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд да постанови тълкувателно решение по следните материалноправни въпроси:

1) задължението по чл. 350, ал. 1 от КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, носимо или търсимо задължение е, респ. – от кой момент възниква и става изискуемо това задължение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му и кога се освобождава от последиците на тази забава; и

2) кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 от КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изреч. 2 от КТ.

СПИРА производството по гр. дело № 2734/2018 г. по описа на Върховния касационен съд, Четвърто гражданско отделение, до постановяване и обявяване на тълкувателно решение по горните

въпроси.

Определението не подлежи на обжалване.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: