

**ОТНОСНО НАЧИНА ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПО ЧЛ. 225,
АЛ. 3 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА**

(становище относно тълкувателно дело № 2 от 2013 г. на ОСГК на ВКС)*

*доц. д-р Ивайло Стайков***

I. Разпоредбата на чл. 225, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ) урежда правото на обезщетение при незаконно недопускане до работа след възстановяване на незаконно прекратено трудово правоотношение. Претърпяната от работника или служителя вреда (имуществена от категорията пропусната полза) е глобално (сумарно, форфетерно) определена от закона, подобно на уредбата на преобладаващата част от обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда. Размерът на обезщетението се съизмерява с брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на недопускането му до работа.

Разпоредба на чл. 225, ал. 3 КТ не е изменяна от създаването ѝ през 1986 г., с изключение на изменението от м. ноември 1992 г. (обн., ДВ, бр. 100 от 1992 г.), когато с голямата новелизация на Кодекса на труда, наред с друго се смени терминологията по отношение на работодателя и на работника или служителя (техните легални наименования) като страни на индивидуалното трудово правоотношение. Тази редакционна (но и същностна промяна в определен аспект) засегна почти всички текстове на КТ, но в друго съдържателно отношение чл. 225, ал. 3 КТ не е променян.

През последните близо 30 години има натрупана немалко съдебна практика (на ВКС и на по-нисшите съдилища) по тълкуването и прилагането на чл. 225, ал. 3 КТ. Съдебното тълкуване обхваща различни материалноправните аспекти на тази законова разпоредба, като по повечето от тях има единодушие по отношение на смисъла, който е вложил законодателя. В съдебните актове на районните и окръжните съдилища има противоречиво тълкуване по отношение на начина за изчисляване на размера на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ.

При действието на новия Граждански процесуален кодекс (обн., ДВ, бр. 59 от 20 юли 2007 г., в сила от 1 март 2008 г., изм. и доп.) ВКС с определение допуска да

* Настоящото становище е изготвено и представено на вниманието на ОСГК на ВКС в отговор на поканата (изх. № ОСГК-г.д. № 2/25.01.2013 г.) до Департамент „Право“ на НБУ.

** преподавател по Трудово и Осигурително право в Нов български университет.

разглеждане въззивни съдебни решения, постановени във връзка с този аспект от прилагането на чл. 225, ал. 3 КТ. В повечето случаи са налице две от предпоставките за допустимост на касационното обжалване: по чл. 280, ал. 1, т. 2 ГПК – материалноправният въпрос е решаван противоречиво от съдилищата, както и основанието по чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК – материалноправният въпрос е от значение за точното прилагане на закона, както и за развитието на правото. На практика в повечето съдебни дела са налице едновременно и двете основания, най-малко защото те са свързани по своеобразен начин при прилагането на чл. 225, ал. 3 КТ. Крайният резултат е, че се стигна до противоречива съдебна практика на висшата съдебна инстанция. В какво се изразява тази противоречива съдебна практика?

II. 1. Първата тълкувателна теза се свързва с идеята обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ да се определя на база на актуализираното във времето месечно брутно трудово възнаграждение за длъжността (трудова функция), от която е бил уволнен и впоследствие възстановен работникът или служителят.

В решение № 590 от 08.10.2010 г. по гражд. дело № 1808 от 2009 г. на ВКС, IV г.о. се приема, че базата за определяне на обезщетението, което работодателят дължи на работника или служителя, е брутно трудово възнаграждение, което последният е могъл и е следвало да получи, ако работодателят беше изпълнил съдебното решение за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител.

В решение № 115 от 11.02.2010 г. по гражд. дело № 385 от 2009 г. на ВКС, IV г.о. е посочено че, хипотезата на чл. 225, ал. 3 КТ предполага, че правоимащият служител обективно не е могъл да получи изобщо трудово възнаграждение, защото не е бил допуснат да работи. Тълкуването на чл. 225, ал. 3 КТ сочи, че законодателят има предвид трудовото възнаграждение, което служителят е могъл и е следвало да получи, ако е бил допуснат до работа. В този смисъл имуществената отговорност по чл. 225, ал. 3 КТ следва да се определи на база на актуализираното във времето месечно трудово възнаграждение за длъжността, от която е бил уволнен и впоследствие възстановен служителят, което следва и от тълкуването на чл. 228, ал. 1, предл. първо КТ.

Същото тълкуване на чл. 225, ал. 3 КТ относно начина на изчисляване на обезщетението се възприема и в решение № 677 от 15.10.2010 г. по гражд. дело № 1302 от 2009 г. на ВКС, IV г.о. и в решение № 310 от 14.06.2011 г. по гражд. дело № 1051 от 2010 г. на ВКС, IV г.о. Предмет на делото по второто съдебно решение е обезщетение по чл. 213, ал. 2 КТ – за незаконно недопускане до работа след започване на

изпълнението и през времетраене на трудовото правоотношение. Касационната инстанция е приела, че „макар и при различни правопораждащи фактически състави, при всяка една от хипотезите на незаконно недопускане до работа е едно и също увреждане на работника или служителя, което се изразява в пропуснатата от него полза от получаване на възнаграждение по трудовото правоотношение през периода от време, докато трае съответното недопускане до работа. Поради това и обезщетението за репатриране на това увреждане следва да е равно на размера на brutното трудово възнаграждение, което би получавал работника или служителя за работата на длъжността, до която той незаконосъобразно не е допуснат през съответния период от време”. За извеждането на тези правни изводи касационният съд се позовава на съдебни решения по чл. 290 ГПК, постановени по повод трудови спорове относно изчисляване на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ. Следователно се поставя общият въпрос за начина на изчисляване на преобладаващата част от обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда предвид разпоредбата на чл. 228 КТ. Следователно по-правилно би било тълкувателното дело да се образува с предмет тълкуване на чл. 228 КТ относно начина на изчисляване на размера на brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда.

2. Втората тълкувателна теза защитава становището, че размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се определя на базата на последното brutно трудово възнаграждение за пълен отработен месец, което е получено от работника или служителя преди незаконното уволнение и не се влияе от последващо увеличение на размера на минималната работна заплата за времето на незаконното недопускане до работа (вж. напр. решение № 486 от 09.06.2010 г. по гражд. дело № 1528 от 2009 г. на ВКС, III г.о.).

3. В някои касационни съдебни решения се застъпва и трета тълкувателна теза, че размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се изчислява на базата на последното получено от работника или служителя brutно трудово възнаграждение по прекратеното трудово правоотношение, но размерът му не може да бъде по-нисък от минималната за страната работна заплата по време на незаконното недопускане до работа (вж. напр. решение № 140 от 28.06.2012 г. по гражд. дело № 1250 от 2010 г. на ВКС, IV г.о.).

4. При така създалата се ситуация състав на IV г.о. на ВКС при касационно разглеждане на гражд. дело № 1372 от 2011 г. по конкретен трудов спор с предмет претендирано обезщетение по чл. 225, ал. 3 КТ, на основание чл. 292 ГПК с определение спира касационното производство и предлага на ОСГК на ВКС да

постанови тълкувателно решение, като формулира съответния материалноправен въпрос. След докладване на определението на председателя на ВКС е образувано тълкувателно дело № 2 от 2013 г. по следния материалноправен въпрос:

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

III. В следващото изложение се предлага доктринерно тълкуване на разпоредбата на чл. 225, ал. 3 КТ във връзка с чл. 228 КТ и въз основа на това се дава и отговор на поставения по тълкувателното дело материалноправен въпрос.

Считам за правилно тълкуването, което приема, че размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се определя на базата на последното брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец, което е получено от работника или служителя преди незаконното уволнение и не се влияе от последващо увеличение на размера на минималната работна заплата през времето на незаконното недопускане до работа.

Правно-догматичните аргументи в подкрепа на тази тълкувателна теза се извличат от действащата правна уредба. Необходимо е да се направи и критика на аргументите, които подкрепят другите две тълкувателни тези.

Съгласно чл. 225, ал. 3 КТ, когато незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа и след явяването му в предприятието, за да заеме работата, на която е възстановен, не бъде допуснат да я изпълнява, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на явяването му до действителното му допускане на работа. От текста на закона е видно, че конкретният размер на обезщетението се определя по формулата „размер на brutното му трудово възнаграждение” умножена по месеците (дните) за определен времеви период – „от деня на явяването му до действителното му допускане на работа”. Противоречивата съдебна практика на касационната инстанция е създадена по повод определянето на първия множител във формулата – кое е релеватното брутно трудово възнаграждение и какъв е неговият релевантен размер?

Съгласно чл. 228, ал. 1 КТ brutното трудово възнаграждение за определяне 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.

По отношение на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ (което е в „този раздел” III на глава X от Кодекса на труда) релевантно е последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение¹. Това е така, защото няма в правната действителност „получено от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанията за съответното обезщетение”. Основанието за обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ възниква в деня на явяването на работника или служителя в предприятието след влизане в сила на съдебното решение, с което е възстановен на предишната работа преди незаконното уволнение и наличие на обективния факт на незаконното му недопускане от работодателя или негови длъжностни лица. Преди този календарен ден няма календарен месец, през който работникът или служителят да е работил и следователно да е получил каквото и да било трудово възнаграждение, защото няма трудово правоотношение, което да е основание за това. Последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение е това, което той е получил за пълен календарен отработен месец, преди месеца, в който е бил уволнен.

За разбиране на начина на определяне на размера на релевантното брутно трудово възнаграждение от значение са две изисквания, които изрично са посочени в закона. Първото изискване е определено чрез миналото причастие „получено”. Неслучайно законодателят използва минало време, което следва да се тълкува като действително получено (или поне начислено във ведомостта за заплати, дори и да не е реално изплатено²) от работника или служителя брутно трудово възнаграждение. Второто изискване е това да е брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец, което следва от използваното прилагателно име „месечно”.

Следователно релевантното брутно трудово възнаграждение на работника или служителя, което следва да служи като множител при определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ е последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение – това, което той е получил за пълен календарен отработен месец, преди месеца, в който е бил уволнен. Размерът на това трудово възнаграждение не може да се влияе от увеличаването на размера на минималната работна заплата за

¹ Така и **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 133.

² При стриктно граматическо и логическо тълкуване на думата „получено” трудовото възнаграждение трябва да е реално, фактически изплатено на работника или служителя, а не само да е начислено и да не е изплатено. Това е важен въпрос, върху който може да се разсъждава при едно бъдещо изменение на законодателството. Следва да се има предвид, че действащото трудово и осигурително законодателство ясно разграничава начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение и свързва различни правни последици от тези две фактически и правни действия на работодателя.

страна или от каквито и да е било други последващи факти. Ясно е, че докато трае един съдебен процес относно трудовия спор за дължимост на това обезщетение, неговата номинална стойност може да се обезцени поради инфлационните процеси в националната икономика. Идеята за справедливост (като един от основните принципи на българската правна система – абз. 2 от преамбюла на Конституцията) изисква актуализация и осъвременяване на това обезщетение към датата на неговото съдебно пресъждане. Но *de lege lata* при изрична правна уредба подобно позоваване на принципа на справедливостта ще бъде в ярко противоречие с принципа на правовата държава и върховенството на закона (абз. 2 от преамбюла и чл. 4, ал. 1 на Конституцията). Не е възможно по тълкувателен път или чрез „дописване” на закона да се обоснове друг начин за определяне на размера на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ. Това е общ проблем относно размера на преобладаващата част от обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда и той може да бъде преодолян само и единствено по законодателен път чрез адекватна промяна на закона. Предложения *de lege ferenda* относно този аспект на размера на обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда са правени отдавна в специализираната юридическа литература³.

IV. Какви са аргументите, поради които не може да се въприеме тълкувателната теза обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ да се определя на база на актуализираното във времето месечно брутно трудово възнаграждение за длъжността, от която е бил уволнен и впоследствие възстановен работникът или служителът, т.е. брутното трудово възнаграждение, което последният е могъл и е следвало да получи, ако работодателят беше изпълнил съдебното решение за възстановяване на работа?

На първо място следва да се посочи, че междуременно (във времеви период докато трае съдебния процес) длъжността в предприятието може да бъде съкратена, т.е. към момента на възстановяването тя да не съществува. Това не означава, че работодателят не е длъжен да възстанови незаконно уволнения работник или служител. При липса на длъжност в щатното разписание няма и определено основно трудово възнаграждение за длъжността, което означава, че не може да се формира и брутно трудово възнаграждение. Как от нищото ще се получи нещо?!

При условие, че длъжността съществува и има определено основно трудово възнаграждение, то формирането на брутно трудово възнаграждение създава проблеми. Кои допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер ще се включат? И

³ Василев, Ат. Обезщетения по трудовото правоотношение. Цит. съч., с. 133, 172.

още нещо, което е много съществено. Дори и при определено от работодателя основно трудово възнаграждение за длъжността по щатно разписание, основното трудово възнаграждение, което се вписва в трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ) е следствие на договаряне между страните на индивидуалното трудово правоотношение. Може да се разсъждава дали посоченото в щатното разписание основно трудово възнаграждение за длъжността (трудова функция), която в момента на възстановяването се изпълнява от друг работник или служител, не е продукт на индивидуално трудово договаряне. Също така върху размера на това основно трудово възнаграждение може да е оказало влияние и колективен трудов договор в предприятието, който има действие спрямо работникът или служителят, който получава това трудово възнаграждение. Но дали този колективен трудов договор има действие и спрямо възстановения работник или служител?

В крайна сметка размерът на трудовото възнаграждение (и основно, и брутно) на конкретен работник или служител и при това в конкретен времеви момент е функция на много правни и фактически обстоятелства. Така нареченото „актуализирано във времето месечно брутно трудово възнаграждение” или „брутно трудово възнаграждение, което работникът или служителят е могъл и е следвало да получи” към датата на възстановяването на работа е крайно неопределена величина. То е неопределена, а не дори определяема парична престация! Щом е неопределена престация, как при един съдебен спор може да се пресъжда нещо неопределено!?

Разбираемо е желанието на касационната инстанция за справедливост при обезщетяването на незаконно недопуснатия до работа възстановен работник или служител. Но тази цел не може да бъде постигната чрез тълкуване *contra legem*, а само по пътя на законодателно изменение на закона. Посредством предлаганата тълкувателна теза всъщност съдът създава една правна фикция, т.е. приема за установено нещо, което реално несъществува в обективната правна действителност, но има правно приложение. Правната фикция винаги се съдържа в правна норма, а правната норма се създава от законодателят, а не от съдът⁴. Съдът само прилага правото като правораздава според действащия обективен закон.

⁴ За правната фикция като вид правна норма вж. **Ганев, В.** Учебник по обща теория на правото. Т. II. 3. доп. изд. С.: 7М График, 1993, с. 447-519; **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: Наука и изкуство, 1972, с. 111-112; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Т. I. С.: Софи-Р, 1995, с. 109; **Милкова, Д.** Юридическа техника. С.: Сиби, 2002, с. 169-179.

V. Неправилно е и разбирането, че размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се изчислява на базата на последното получено от работника или служителя брутно трудово възнаграждение по прекратеното трудово правоотношение, но размерът му не може да бъде по-нисък от минималната за страната работна заплата по време на незаконното недопускане до работа. Минималната работна заплата за страната не може да бъде критерий и минимален ограничител при определянето на това обезщетение по следните съображения.

1. Минималната работна заплата за страната е най-ниското трудово възнаграждение, което може да се договаря за отработено време или за извършена работа съобразно възприетата система за заплащане на труда. Тя е база за определяне на минималните размери на някои социални и осигурителни плащания (напр. чл. 41, ал. 2, чл. 48, ал. 3 и др. КСО), но не е база при определяне на обезщетенията по трудовото правоотношение, най-малкото защото това не е предвидено от закона⁵. Определянето на обезщетенията при базата по чл. 228 КТ не се влияе от последващо настъпили факти спрямо момента, в който е получено последното брутно трудово възнаграждение.

Също така не трябва да се забравя, че минималната работна заплата за страна е основна заплата, т.е. основно трудово възнаграждение. Към нея на общо основание се прибавят допълнителни трудови възнаграждения, които се дължат на работника или служителя⁶. В разпоредбата на чл. 225, ал. 3 КТ изрично като база е посочено брутно, а не основно трудово възнаграждение. В хипотеза, когато полученото преди уволнението последно брутно трудово възнаграждение е с по-нисък размер от минималната работна

⁵ В действителност в една единствена хипотеза на обезщетение по раздел III на глава X от Кодекса на труда минималната работна заплата за страната е предвидена като минимален ограничител при определяне на дължимото обезщетение. Това е хипотезата по чл. 218, ал. 1 КТ, съгласно която, когато при бедствие работникът или служителят е възпрепятствуван да се яви на работа, заплаща му се обезщетение в размер 50 на сто от brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятствуван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Именно това изрично предвидено изключение потвърждава правилото, че по принцип минималната работна заплата за страната (и особено нейното изменение във времето в посока на увеличаването ѝ) няма отношение при определяне на обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда.

В една друга хипотеза минималната работна заплата за страната е предвидена като максимален ограничител на дължимо обезщетение по трудово правоотношение. Съгласно чл. 232, ал. 3 КТ, ако ученикът по неуважителни причини не завърши обучението или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му от работодателя работа, или я напусне преди определения срок, дължи на работодателя обезщетение съответно на неизпълнението в размер, уговорен от страните, но не повече от трикратния размер на минималната месечна работна заплата, установена за страната. Правната същност и социално-правното предназначение на това обезщетение стои на съвсем друга плоскост спрямо обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда, и в частност обезщетението поради незаконно недопускане до работа. Затова и това изключение не може да бъде аргумент в подкрепа на тълкувателната теза, отстоявана от някои състави на ВКС.

⁶ **Мръчков, В.** Трудово право. 8. изд., С.: Сиби, 2012, с. 404-405; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011, с. 306-307.

заплата за страната към датата на недопускане до работа след съдебно възстановяване, ако пресъденото обезщетение по чл. 225, ал. 3 КТ се определи на база минималната работна заплата, то това ще е разрешение *contra legem*. Не е допустимо по тълкувателен път да се подменя волята на законодателя, дори и поради социални съображения. Ако при разгледаната хипотеза се направи опит да се определи брутно трудово възнаграждение при основно трудово възнаграждение в размер на минималната работна заплата, това също ще е неправилно и най-малкото ще се натъкне на трудностите, за които стана дума по-горе в текста.

2. В някои влезли в сила съдебни решения на окръжните съдилища, по аргумент от императивната норма на чл. 245, ал. 1 КТ се приема като база за обезщетение минималната работна заплата за страната в случай, че последното получено брутно трудово възнаграждение е било в по-нисък размер. Прилагането по аналогия на закона на разпоредбата на чл. 245, ал. 1 КТ към определяне на обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда, и конкретно на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ, е също правно-догматично неправилно. Правната същност на разпоредбата на чл. 245, ал. 1 КТ е създадената в нея правна гаранция за изплащането на дължимото трудово възнаграждение при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя⁷. Тя се свързва с дълбоката правна същност и социално-правно предназначение на трудовото възнаграждение като един от основните правни институти на трудовото право. Дължимостта на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ стои на съвсем различна правна плоскост, а и начинът на неговото изчисляване по правилото на чл. 228 КТ няма нищо общо с идеята на чл. 245, ал. 1 КТ и с размера на минималната работна заплата като критерий в тази разпоредба. Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 КТ намира приложение след като и заради това, че вече е престирана работна сила (има положен труд), докато разпоредбата на чл. 225, ал. 3 КТ е свързана с непрестирането на работната сила (невъзможността да се полага труд) поради незаконно недопускане от работодателя.

Следователно се налага правният извод, че в хипотеза, при която спрямо началния момент на недопускане до работа, последното получено брутно трудово възнаграждение се явява в по-нисък размер от увеличената междувременно минимална работна заплата за страната, нормата на чл. 245, ал. 1 КТ не е основание да се игнорира

⁷ Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 424-425; **Средкова, Кр.** Трудово право. Цит. съч., с. 316.

правилото на чл. 228, ал. 1 КТ при определяне на размера на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ.

3. В някои съдебни решения на касационната съдебна инстанция във връзка с релеватността на минималната работна заплата за страната като критерий при определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 3 във връзка с чл. 228 КТ се поставя въпросът и относно приложимостта в случая на чл. 228, ал. 2 КТ. Съгласно тази разпоредба размерите на обезщетенията по чл. 215, 218, 222 и 225 се прилагат, доколкото в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор не са предвидени по-големи размери.

В решение № 140 от 28.06.2012 г. по гражд. дело № 1250 от 2010 г. на ВКС, IV г.о. се приема, че при определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ според полученото брутно трудово възнаграждение в закона изрично е уредена възможността за определянето на обезщетението по друг начин, приет в акт на Министерски съвет, колективен или индивидуален трудов договор. Съгласно чл. 19, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) размерът на brutното трудово възнаграждение при изчисляване на обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от размера на установената за страната минимална работна заплата.

Срещу тази тълкувателна теза трябва категорично да се възрази.

Вярно е, че разпоредбата на чл. 225 КТ изрично е включена в текста на чл. 228, ал. 2 КТ. Но принципният въпрос е за съдържанието и социално-правното предназначение на разпоредбата на чл. 228, ал. 2 КТ.

Разпоредбата урежда законова делегация Министерският съвет в подзаконов нормативен акт да регламентира по-голям размер на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ⁸. При глобално (форфетерно) определения размер на обезщетението по чл. 225, ал. 3

⁸ Възможността за договорно установяване (в колективен трудов договор или в трудовия договор) на по-големи размери на обезщетения в изрично посочените случаи по ал. 2 на чл. 228 КТ е проява и естествено следствие от принципа за закрила на труда (покровителствената идея), прогласен в чл. 1, ал. 3 КТ. Законът установява само минималните стандарти и когато допуска друго да бъде предвидено, той има предвид установяване на нещо по-благоприятно за работника или служителя. Считаю, че няма никаква пречка и в други случаи, извън посочените в разпоредбата на чл. 228, ал. 2 КТ, чрез колективен трудов договор или в трудовия договор да се установяват по-високи размери на обезщетенията, стига съответното плащане да е от такова естество, че да позволява установяването на по-големи размери. Макар и това да не изрично предвидено в чл. 228 КТ, с договор могат да се установяват и други основания за плащане и техните размери, както и по-облекчен режим на плащанията по раздел III на глава X от Кодекса на труда. Това произтича от общата възможност с колективен трудов договор или с трудовия договор да се уговарят всякакви по-благоприятни условия на труда, които не противоречат на повелителните разпоредби на закона или в закона въобще липсва правна уредба (вж. чл. 50 КТ и чл. 66, ал. 2 КТ). В материята на обезщетенията по трудовото правоотношение правната уредба е повелителна

КТ – брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на недопускането му до работа, по-голям размер означава напр. двукратния размер, трикратния или по-голям размер на брутно трудово възнаграждение за релевантния период. Може дори да се предвиди обезщетение за реално претърпените имуществени и/или неимуществени вреди от работника или служителя през релевантния период, т.е. обезщетението вече да не бъде глобално определено⁹. Министерският съвет не може да уреди в подзаконов нормативен акт друг релевантен период, не само защото фактически това е правно-логически невъзможно, но и защото този период е елемент от фактическия състав на основанието за възникване на правото на обезщетение, а за това няма законова делегация¹⁰.

Така следва да се тълкува разпоредбата на чл. 228, ал. 2 КТ и съдържащата се в нея законова делегация. Няма никаква връзка между възможността Министерският съвет да определя по-висок размер на обезщетението и определянето на минималната работна заплата за страната. Министерският съвет може да определи по-голям размер на обезщетението, но не може да уреди друг начин за определяне на обезщетението.

По отношение на довода за прилагане на чл. 19, ал. 2 НСОПЗ следва да се посочи, че подзаконовата разпоредба на чл. 19 НСОПЗ (и двете алинеи) е *contra legem* по отношение на чл. 228 КТ и изобщо спрямо законовата уредба на обезщетенията по раздел III на глава X от Кодекса на труда¹¹. Това е така, защото законът визиращ месечното трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. „Друго” е

само що се отнася до минималния брой (видове) и минималните размери на дължимите плащания. Затова е и допустимо уговарянето на други видове плащания и на по-големи размери на установените от закона видове плащания. Вж. така **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. Цит. съч., с. 178-179.

⁹ Тази втора възможност може да се постави под съмнение, защото принципно се променя идеята на законодателя относно размера на вредите и начина за тяхното обезщетяване. При нейното възприемане работникът или служителят ще следва да доказва в съдебния процес при условията на пълно и главно доказване причинените вреди съобразно техния вид, размерът им, причинно-следствена връзка и т.н., което несъмнено ще създаде проблеми.

¹⁰ За сравнение може да се посочи обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ, където не само фактически и правно-логически е възможно, но и изрично е уредена законова делегация с акт на Министерския съвет да се предвиди обезщетение и за по-дълъг срок (изр. трето) от предвидения в закона срок от един месец (изр. второ). Между другото е необходимо да се посочи, че за случаите на чл. 215 КТ и чл. 222, ал. 1 КТ изричното посочване на компетентността на Министерския съвет в разпоредбата на чл. 228, ал. 2 КТ е излишно, тъй като това е предвидено в самите тези текстове. Впрочем размерите на компенсационните плащания по чл. 215 КТ въобще не са определени от Кодекса на труда. Тяхното определяне поначало е предоставено на Министерския съвет.

¹¹ Двете алинеи на чл. 19 НСОПЗ повтарят дословно разпоредбите на § 6 и § 7 от Допълнителните, преходни и заключителни разпоредби на отменената през 2007 г. Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения. Още при действието на този подзаконов нормативен акт в правната литература са изложени аргументи за противозаконността на § 6. Вж. **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. Цит. съч., с. 172-174. Тези аргументи, поради това, че те не са загубили актуалност и при действащата позитивноправна уредба ги възприемам напълно в настоящия анализ.

предвидено само за възнаграждението за неизползван платен годишен отпуск (срв. чл. 224 във връзка с чл. 177, ал. 2 КТ) и само в тази си част подзаконовата правна норма е в съответствие със закона. Следователно, освен в случаите на чл. 224 във връзка с чл. 177 КТ, законът не допуска базата за изчисляване на обезщетенията да се определя въз основа на brutното трудово възнаграждение за непълнен работен месец. По отношение на другите обезщетения по раздел III на глава X от Кодекса на труда и в частност чл. 225, ал. 3 КТ, разпоредбата на чл. 19 НСОПЗ е *contra legem*, защото никой текст от закона не делегира на Министерския съвет компетентност да установява фикции от категорията на установената в чл. 19, ал. 1 НСОПЗ. Министерският съвет е излязъл извън обхвата на законовата делегация и така е създал една противозаконна правна норма. Нарушен е принципът по чл. 12 ЗНА, че актът по прилагане на закон може да урежда само материята, за която е предвидено той да бъде издаден. Докато по реда на чл. 185-196 АПК не се стигне до оспорване на разпоредбата на чл. 19 НСОПЗ и Върховният административен съд не я отмени, на основание чл. 15, ал. 3 ЗНА правораздавателните органи, след като констатират, че подзаконовата правна норма противоречи на Кодекса на труда като по-висок по степен нормативен акт, то те не следва да я прилагат, а да приложат Кодекса на труда. По тези съображения разпоредбата на чл. 19 НСОПЗ и в частност нейната ал. 2 не може да служи и като правен аргумент при тълкуването на разпоредби от раздел III на глава X от Кодекса на труда.

От друга страна посочването на минималната работна заплата за страната в текста на чл. 19, ал. 2 НСОПЗ по никакъв начин не може да обоснове тезата за актуализиране и съобразяване на последното получено брутно трудово възнаграждение от работника или служителя преди уволнението с евентуално увеличения размер на минималната работна заплата. Дори и при невъзприемане на тезата за незаконосъобразността на чл. 19 НСОПЗ, съотнасянето на brutното трудово възнаграждение към минималната работна заплата за страната трябва да се отнася към един минал времеви период – моментът на получаване от работника или служителя на последното брутно трудово възнаграждение (чл. 228, ал. 1, предл. второ КТ). Изразът „при възникване на съответното основание” в текста на чл. 19, ал. 2 НСОПЗ се свързва логически с разрешението по чл. 228, ал. 1, предл. първо КТ, докато при обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ е приложимо разрешението по чл. 228, ал. 1, предл. второ КТ – последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение. Всъщност само на това основание разпоредбата на чл. 19, ал. 2 НСОПЗ

е неприложима като аргумент по отношение начина за изчисляване на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ във връзка с чл. 228 КТ.

В заключение се налага правният извод, че в хипотеза, при която спрямо началния момент на недопускане до работа на възстановен от съда работник или служител, последното получено брутно трудово възнаграждение се явява в по-нисък размер от увеличената междувременно минимална работна заплата за страната, няма правно основание актовете на Министерския съвет във връзка с размера на минималната работна заплата да се тълкуват като „предвидено друго” по смисъла на правилото на чл. 228, ал. 1 КТ и да се отнасят към основанието на чл. 228, ал. 2 КТ (вж. така и мотивите на решение № 486 от 09.06.2010 г. по гражд. дело № 1528 от 2009 г. на ВКС, III г.о.).

VI. Въз основа на направеното изложение и изведените в него правни изводи и теоретични конструкции, се предлага на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд следният отговор на поставения в тълкувателното дело материалноправен въпрос:

Размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 3 КТ се определя на базата на последното брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец, което е получено от работника или служителя преди незаконното уволнение и не се влияе от последващо увеличение на размера на минималната работна заплата през времето на незаконното недопускане до работа.

**ON THE CALCULATION METHODS FOR DEFINING THE COMPENSATION
UNDER ARTICLE 225 (3) OF THE LABOUR CODE**

**(opinion regarding interpretative case No 2/2013 of the General Assembly of the Civil
Colleges of the Supreme Court of Cassation)**

Assoc. Prof. Ivaylo Staykov, Ph.D.

SUMMARY

This legal analysis presents an opinion regarding interpretative case No 2/2013 of the General Assembly of the Civil Colleges of the Supreme Court of Cassation whose subject-matter provides an answer to the substantive issue about the calculation method to be used in order to define the compensation under article 225 (3) of the Labour Code.

The said legal provision regulates the right of compensation in cases of illegal non admission to working place following the reestablishment of illegally terminated employment.

The case-law of the Supreme Court of Cassation is not uniform which has necessitated the interpretative proceedings.

In the article there is doctrinal interpretation of the legal provision of article 225 (3) of the Labour Code with regard to article 228 of the Labour Code. On that basis the answer to the substantive issue which is the subject-matter of the interpretative case is as follows:

The amount of the compensation under article 225 (3) of the Labour Code is defined on the basis of the most recent remuneration in a full employment month, which the worker has received before the illegal termination of his/her employment. This amount is not dependent on any later raise of the amount of the minimal salary in the period of illegal non admission to work. In this opinion there is also criticism of the arguments in support of the other two views submitted in the course of the interpretative proceedings.