

**ИЗВЕСТИЯ**

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

## СУБЕКТИВНОТО ПРАВО НА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ – ТРАДИЦИИ И АКТУАЛНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ РЕШЕНИЯ

Андрияна Андреева<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Катедра Правни науки, Икономически университет - Варна, България. E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

**JEL K31****Резюме****Ключови думи:**

субективни трудови права, право на трудово възнаграждение, забавено изплащане на работна заплата.

В статията се изследва в съвременен аспект правото на трудово възнаграждение, като едно от основните субективни трудови права. Акцент в разработката е поставен на актуалните и комплексни законодателни промени, явяващи се гаранция за изплащане на трудовото възнаграждение. На база на извършения анализ се правят изводи и препоръки за приложението на новите норми.

© 2018 Икономически университет – Варна

**Цитиране:** АНДРЕЕВА, А. (2018). Субективното право на трудово възнаграждение – традиции и актуални законодателни решения. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 62 (1). с. 23-39.

**Въведение**

Българското трудово право е с богати и дългогодишни традиции в областта на субективните трудови права. Съвременният период в развитието на страната след 1989г., както и актуалните обществени отношения, свързани с членството на България в Европейският съюз (ЕС), неминуемо водят до потребност от актуализация и дообогатяване, както на правните източници относно видовете субективни права, така и на законодателните механизми, създаващи условия за реализация на правата. Новото трансгранично пространство, от което българското общество е част, изисква адекватност на национално ниво, обхващаща, както съответствие на вътрешната уредба с европейското право, така и действащи институции, които да гарантират реализацията на индивидуалните субективни трудови права.

**Предмет** на статията е едно от индивидуалните субективни трудови права, а именно правото на трудово възнаграждение в неговите материалноправни

аспекти и основна регламентация в трудовото право, както и комплексните актуални законодателни мерки за гарантиране на неговото изплащане. **Актуалността на изследването** се обуславя, от една страна, от последните законодателни промени, а от друга, от сложността на разглеждания проблем, множеството проявления на правния институт, нееднозначното му разбиране в теорията и практиката и потребността от координация в тълкуването, прилагането от страните по трудовото правоотношение и контролните институции.

Тематиката, свързана със субективното право на трудовото възнаграждение е многопластова и предвид на това е била обект на множество изследвания в правната ни теория (Мръчков, 2015, р. 403). Авторите са анализирали, както същността (Радоилски, 1948), (Радоилски, 2008), (Мръчков, 2012, pp. 393-412), неговите компоненти, определяне, изменение и изплащане (Ангелов, 1942), (Атанасов, 1942), извършването на удържки и множество други въпроси (Александров, 2016) в доктринален план и с оглед обогатяване на правната теория, така и с оглед на образователни потребности (Василев, 1997, pp. 412-455) (Радоилски, 1957, pp. 446-519) (Средкова, 2011, pp. 290-314) (Янулов, 1946, pp. 241-271) (Янулов, 1948, pp. 183-186, 189-222) и разрешаване на практически правни проблеми (Александров, 2016). През годините на еволюция в трудовоправната наука и нормативното развитие на института, на въпроси, свързани с трудовото възнаграждение са посветили специални изследвания видни български учени - проф. Васил Мръчков (Мръчков, 1967), проф. Атанас Василев (Василев, 1997), проф. Живко Сталев (Сталев, 1947) и др. (Ангелова, 2003), (Ангелова, 2004). Тези техни трудове са безспорен принос в изграждането на богатата българска доктрина, в изясняване на правната същност и правилно тълкуване на нормите и не на последно място допринасят за актуализация на действащото в съответния период трудово законодателство.

В съвременния етап от развитието на страната субективните трудови права и по-конкретно нормите, регламентиращи правото на трудово възнаграждение, а обект на неспазване, на заобикаляне, на контролиране, на изследване и на законодателни промени. Това изследване се извършва на основата на действащото трудово право, като е съсредоточено около два стълба. От една страна, се анализира материалноправната уредба на субективното право на трудово възнаграждение в актуалната му национална регламентация и по-конкретно на проблемни и дискуссионни текстове. Това служи като основа за разгръщане на анализ по вторият стълб, а именно новите комплексни мерки на законодателна закрила за реализацията на субективното право на трудово възнаграждение.

**Целта на статията** е да се изследва правото на трудово възнаграждение в актуален аспект и с оглед дискуссионни текстове и новите законодателни промени, гарантиращи реализацията му, като въз основа на нормативния анализ да се изведе систематизация на комплексните мерки, да се направи оценка и се дадат препоръки за приложението им.

**Обект на изследване** е националната трудовоправна и комплексна нормативна уредба, свързана със субективното право на трудово възнаграждение и законовите механизми за неговата реализация. За постигане на поставената цел авторът си поставя **следните задачи**: 1) да се извърши изследване на актуалното трудово законодателство, регламентиращо субективното право на трудово възнаграждение и по-конкретно, на определени дискуссионни текстове; 2) да се извърши анализ на новите комплексни законодателни мерки, гарантиращи изплащането на трудовото възнаграждение; 3) да се изведе систематизация в мерките и да се отправят препоръки за приложението им.

В статията се изследва приоритетно съвременният период (след 1989 г.) в развитието на трудовото законодателство, предвид новите обществени отношения в страната и влиянието на външни фактори, налагащи приемането на адекватни национални норми на уредба в правото на трудово възнаграждение.

**Методологията на научното изследване включва**: 1) комплексен анализ на правната уредба, регламентираща трудовото възнаграждение и неговата реализация; 2) проучване на нормативната уредба, практиката на Конституционен съд и доктринални изследвания – теоретичен обзор и систематизация.

## **1. Правото на трудово възнаграждение в българското трудово право – актуална регламентация и проблематика**

Правото на трудово възнаграждение е едно от видовете субективни трудови права. От това следва, че за него се отнася правната симетрия, касаеща структурата на тези отраслови права и съответно са относими специфичните за отрасъла правни белези (Мръчков, 2017, pp. 138-140). Характерно за актуалното трудово законодателство е изграждането на систематика в източниците въз основа на националните традиции и в унисон с утвърдените принципи на международното трудово право. В годините след реализираното членство на страната в Европейския съюз се включва и кумулирането и влиянието на норми от европейското право, както и действието на множество външни фактори (Александров, 2010). На национално ниво конституционната норма на чл. 16 от Конституцията вмениява гарантирането, защитата и закрилата на труда. С оглед на реализацията на това, социалната държава, посредством компетентните си

органи, следва кумулативно да предприема действия за осъществяване на задължението си, както спрямо общото отраслово трудово право, респективно за конкретните трудови права. **Правото на трудово възнаграждение**, освен традициите, заложен от българския законодател и предавани в източниците на правния отрасъл, следва и актуалните тенденции от съвременния период на национално и международно ниво. Това индивидуално субективно трудово право разкрива и специфични проблеми, свързани с неговото приложение, както и особени правни последици при нарушаване на нормите на правния институт.

Източниците в съвременното българско законодателство, регламентиращи правото на трудово възнаграждение са многостепенни и подредени по тяхната юридическа сила. Значимостта му в общата структура на отрасловото трудово право се разкрива от факта на регламентацията му в разпоредбата на чл. 48, ал. 5 от Конституцията. Този текст свидетелства за важността на правото, с оглед на осигуряване реализацията на общото право на труд (чл. 48, ал. 1 от Конституцията). В този смисъл държавата има задължение да осигури осъществяването, както на общото субективно трудово право, така и на отделните негови видове.

По-конкретно, правото на възнаграждение е определящо важно и за двете страни по трудовото правоотношение. На първо място, то е право на работника и служителя, като един от основните мотиви за трудовата му дейност, предвид икономическия интерес, който е заложен в него. Посредством трудовото възнаграждение лицето осигурява средства за себе си, издръжка на семейството си и всички други компоненти, гарантиращи му качество на живот. В този смисъл е и разрешението, дадено с Решение №14 от 23.11.2000 г. по к. д. № 12/2000 г., а именно, че „в съвременните условия основна цел почти на всеки труд е получаването на трудово възнаграждение, което е от първостепенна, може да се каже биологическа, важност за отделния човек”. Респективно за насрещната страна, трудовото възнаграждение обосновава задължението на работодателя, което е едно от основните и с което той реализира насрещната си престация спрямо получения наеман труд. Важен компонент е и отчитането му като разход за работодателя, който той трябва да пресметне и да включи в бюджетирането си. Гореизложеното относно значението на трудовото възнаграждение за страните по правоотношението в своята комплексност определя правилното разбиране на същността на правото, респективно мерките, които държавата следва да предприеме за реализацията му. На ниво конституционен текст са регламентирани два момента, явяващи се проявление на закрилната функция на държавата. От една страна, това е минимално трудово възнаграждение, а от друга – заплащане,

съответстващо на извършената работа (1).

В унисон с тези въпроси, залегнали в текста на върховния ни закон са и нормите на международните актове. Международната организация на труда (МОТ) в близо вековната си работа и изградените традиции регламентира въпросите за заплащането на труда и минималната работна заплата. За важността им свидетелства включването на тези въпроси в Преамбюла на Устава на МОТ при учредяването на организацията във Филаделфийската Декларация за целите и задачите ѝ от 1944г., като „заплата на жизнения минимум за всички, които имат работа и имат нужда от закрила“ - чл. III, б. „d“. С тези норми се дава насока, както за развитието на самата организация през XX в. (Supion, 2010, p. 179), валидни и до наши дни, така и за значението на правото на трудово възнаграждение за международната общност (2). Конвенциите и препоръките на МОТ са приемани в различни периоди, започвайки от двадесетте години на XX в. до момента. Българското трудово право в своята история е следвало принципите на международното трудово право. Въпреки различните периоди в своето развитие, не всички от които са били в унисон с международните отношения, националният законодател е изразявал в трудовоправните източници стремеж да регулира трудовите отношения, водейки се от постиженията на съответното време. Във връзка с това заслужават положителна оценка ратификацията на Конвенция №131 за минималната работна заплата, 1970г. Ратифицирането на Конвенцията от Народното събрание, може да се разглежда, като сериозна стъпка при въвеждането на международни трудови стандарти в областта на заплащането в националното законодателство (3). В голямата си част актуалното българско трудово право е в унисон с принципите и нормите на конвенцията, като съществува и една част от норми, които не са предвидени във вътрешното ни право. Нейното приемане ще стабилизира съществуващата и досега законова уредба, както и ще създаде допълнителни гаранции за нейното прилагане (Мръчков, 2017). С ратификацията ще се дообогати и контролът за спазване на трудовото законодателство, тъй като контролните органи на МОТ за прилагане на ратифицираните конвенции ще имат право да упражняват контрол, както за спазването на конкретната конвенция, така и за общата национална практика.

Следващото йерархично ниво на уреждане правото на трудово възнаграждение е в действащото законодателство – чл. 128, чл. 242-272 КТ, както и Закона за гарантиране вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР). На подзаконово равнище източник на норми са: Наредбата за договаряне на работната заплата, Наредбата за

структурата и организацията на работната заплата и др. Това са източници от групата на държавните, които се съчетават с недържавните (КТД, вътрешни актове на работодателя и др.) и в комплексност на тяхна база се формира трудовото възнаграждение по отделните правоотношения. В своята цялост от различни компоненти, разположени на различни нива, правната уредба е насочена към осигуряването на две основни функции – обезпечителна и стимулираща. И двете са пряко насочени към работника или служителя и възмездяването на престоирания от него труд. За осъществяването на тези функции законодателят е заложил и норми, вменияващи насрещност, изразяваща се в задължение на работодателя за заплащане на трудовото възнаграждение. От направения общ преглед на източниците на правото на трудово възнаграждение може да се направи извод, че държавата има важна функция на регулатор и гарант за реализацията на това право. В този смисъл с измененията на обществените отношения и влиянието на множество външни фактори следва да се извърши и съответната адаптация на нормите на държавното законодателство, които да съответстват на новите обществени реалности и да създават стабилност в трудовите правоотношения.

Основните проблеми пред трудовото законодателство и неговото приложение, от страна както на субектите на правоотношението, така и на контролните институции, са комплицирани и взаимозависими, като това предпоставя и начина на държавна реакция за тяхното уреждане. От една страна, е икономическата същност, вплетена в правото на трудово възнаграждение, която е обвързана с икономическото равнище на страната. От друга страна, е законовият механизъм, съдържащ комплекс от мерки и обвързаност на действия на различни органи и лица за гарантиране изплащането на трудовото възнаграждение. На законово ниво в КТ са предвидени няколко норми, които са проявление на идеята за гарантиране на трудовите възнаграждения. Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ предвижда минималния размер на гарантирано изплащане, а именно „При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната“. Буди недоумение същността на тази разпоредба, която освен вътрешно некоректно формулиране на текста, страда и от по-съществен порок, а именно липса на реализация на законодателната идея да се яви справедлив гарант и да изпълни възложените ѝ функции. В посочения текст е явна, както заложената социална несправедливост, така и дисбаланса на интересите на страните по трудовото правоотношение. В този смисъл и в подк-

репа на това е както практиката на Конституционния съд (КС) (4), така и становището на водещи български доктринисти (Друмева, 2005).

Равнопоставеността на страните в трудовото правоотношение е видимо нарушена и предвид „смекченото“ задължение за срочност и пълнота в изпълнение на престацията по изплащане на трудовото задължение, принадлежащо поначало на носителя на работодателската правоспособност. Именно поради тази си функция в правоотношението работодателят следва да отчете риска от осъществяваната от него стопанска дейност и това е причината да са му вменени функции по организация на трудовия процес. Не на последно място, посредством тази норма – „мним“ гарант, законодателят влиза в противоречие с множество принципни конституционни разпоредби – чл. 16 от Конституцията – гарантиране и защита на труда, чл. 48, ал. 1 от Конституцията – създаване на условия за полагането на труд и не на последно място чл. 48, ал. 5 от Конституцията – заплащане, съответстващо на извършената работа.

Актуалната практика на КС в Решение №1 от 16.01.2018 г. по к.д. №3/2017 г., отразява противоречието по повод нормата в изразеното становище от страна на институциите и правната теория. В подкрепа на мнението за противоконституционност застава омбудсмна на Република България, който е сезирал КС за установяване на противоконституционност на чл. 245, ал.1 КТ (обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г.; посл. изм. и доп., бр. 102 от 22.12.2017 г., в сила от 22.12.201 г.) (5). Присъединяваме се към изразеното в становището мнение относно създаването на едно „ново субективно право за работодателя“. Тази законова норма изменя същността на конституционното право на трудово възнаграждение, което създава за работодателя право на преценка относно изплащането на дължимо възнаграждение в пълен размер и му позволява да прехвърли риска от собствената си стопанска дейност върху икономически по-слабият субект в трудовото правоотношение. Вместо изпълнението на предвидената гаранционна функция, нормата измества центъра на същността в разбирането за правото на трудово възнаграждение и поражда повече практически и теоретични спорове, отколкото реални ползи за работниците или служителите. КС с Решение №11 от 5.10.2010 г. по к.д. №13/2010 г. се е произнесъл относно въпроса за ограничаване на конституционно закрепените права на гражданите. Според изразеното в него, единствено съображения от конституционен порядък могат да оправдаят ограничаване в размера на трудовото възнаграждение. В случая законова норма създава необосновано ограничаване на правото на съразмерно заплащане на положения труд.

Актуалната законова редакция на текста, след законовите промени от края

на 2017 г. (ДВ бр. 102 от 22.12.2017 г.) отново е неблагоприятна за работника и служителя предвид отпадането на „ежемесечния“ ангажимент на работодателя по изплащането на трудовото възнаграждение, въпреки непропорционалният му размер. В този си вид нормата създава състояние на несигурност у работник или служителя и разширява правото на субективна преценка на работодателя. Не можем да се съгласим с изразените по к.д. становища, че „премахване на този минимално гарантиран размер ще настъпят по-неблагоприятни последици, при които работниците и служителите да са принудени да получават и по-малко от 60 процента от брутните си заплати или дори по-малко от минималната работна заплата“ (6). Правната теория също е на разнопосочни мнения по въпроса относно противоконституционния характер на нормата, като относно това подкрепяме изразеното от проф. В. Мръчков (Мръчков, 2017, pp. 196-199) (7).

Основното задължение на работодателя, кореспондиращо с правото на работника или служителя е регламентирано с изричната уредба на чл. 128, т. 1–3 КТ. В този случай нормата на чл. 245, ал. 1 и 2 КТ не изпълнява по никакъв начин гаранционната си функция, а още по-малко дисциплиниращ ефект спрямо работодателя, предвид липсата на каквито и да е механизми за нейното поставяне в действие. Заложената в нея идея да се използва като алтернативна на режима, предвиден в ЗГВРСН, не е изпълнена, т.к. тя не покрива хипотези на неплатежоспособност на работодателя и свръхзадължияност. Разбирането на Върховния касационен съд и Върховния административен съд, последователно изразявано в трайната практика на двете върховни съдебни инстанции, е в смисъл, че нормата не препятства възможността на работника или служителя да реализира правата си по реда на чл. 327, т. 2 КТ. Въпреки това, оставаме на мнението, че гаранционният характер на нормата не е доведен докрай, предвид което се обезсмисля нейната функция. По този начин формулирана, държавата е създала една симулативна, неработеща разпоредба – чл. 245 КТ, но без реално приложение. В този смисъл заставаме на становище относно потребност от нейната отмяна или най-малко адаптиране от законодателя по начин, осигуряващ стабилност и сигурност за по-слабата страна.

Извършеният кратък анализ на актуалните текстове в източниците на правото на трудово възнаграждение позволяват да се направят някои изводи и обобщения:

**На първо място**, наличие на традиции в българското трудово право и стабилност в уредбата на правото на трудово възнаграждение.

**На второ място**, последователност в стремежа на националния законодател да следва принципите на международното трудово право при регламентаци-



ята на изследваното субективно право.

**На трето място**, обвързаност на правната уредба и най-вече на практиката в приложението на нормите, с икономическото състояние в страната.

**На четвърто място**, наличието на текстове в правната уредба, които са неактуални към променената обществена реалност, както и несъответстващи на заложената в тях идея или с невъзможност за нейното реализиране.

Предвид на това, както и на влиянието на външни фактори, се обосновава необходимост от предприемането на законови мерки по актуализация на трудовото законодателство по начин, отразяващ съвременните постижения на международното и по-конкретно, на европейското право и създаването на система от действащи институции по реализация на контрола.

## **2. Актуални комплексни законодателни мерки, гарантиращи реализацията на правото на трудово възнаграждение**

С цел актуализация и дообогатяване на защитата на правата на работниците и служителите при упражняване правото на получаване на трудовото възнаграждение, българският законодател извърши комплекс от законодателни изменения. Тази нормативна редакция беше извършена в резултат на комплексна дейност, обединяваща усилията на хиляди работници и служители отпратили своите жалби до компетентни институции – Омбудсмана на Република България, министъра на труда и социалната политика, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, намесата на синдикалните организации, неправителствени организации и др. Именно съвместната дейност, насочена в една посока и отстояваща необходимостта от незабавни законови мерки, които да извършат корекция не само в прекия източник – КТ, но и да създадат законодателна основа за прилагането на комплекс от мерки, ограничаващи наложилия се в последните над десет години процес на забавяне и неплащане на трудовите възнаграждения на работниците и служителите (8). В ДВ, бр. 102 от 22.12.2017 г. бе обнародван Закон за изм. и доп. на КТ. С него се въвеждат и изменения в нормативна уредба извън прекия източник на норми, свързани с правото на трудово възнаграждение, но явяващи се субсидиарен такъв, предвид обвързаността им в общата система от законодателни механизми за гарантиране на вземанията на работниците и служителите, в т.ч. и на работна заплата. Такива са промени в Гражданския процесуален кодекс (ГПК), Търговския закон (ТЗ), Закона за гарантиране вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР), Закона за обществените поръчки (ЗОП). Извършените законодателни промени са насочени към една обща цел, пряко вързана със за-

щита правото на трудово възнаграждение. В своята мащабност, обаче, предприетите мерки показват положителна тенденция в развитието на трудовото законодателство, стремеж на националния нормотворец да въплъти в реални норми конституционните принципи, да защити като цяло конституционното право на труд, а с това и достойнството на българските работници и служители. В своята съвкупност извършените изменения касаят различни материални и процедурни норми, свързани с правото на трудово възнаграждение. Те могат да бъдат систематизирани в тяхната последователност и с оглед дообогатяването на отделни елементи в правния институт по следния начин: изменения в основният и пряк източник – КТ, последвані от изменение в други свързани отраслови закони (Мръчков, 2018, р. 7). В това изложение и предвид поставената изследователска цел законодателните промени няма да бъдат обстойно анализирани, а представени в основни опорни точки.

**Въвеждане на срок** за изплащане на обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение. Това е нов текст на чл. 228 ал. 3 КТ (9), вменяващ срок, в който работодателят е длъжен да изплати обезщетенията, дължими при преустановяването на трудовоправната връзка. При неспазването на срока за това е предвидена законна лихва. С този текст се цели стимулиране на работодателя за своевременност при изпълнение на задълженията си при прекратяване на трудовото правоотношение. Текстът касае не само задължението за изплащане на трудово възнаграждение, но предвид предмета на настоящата статия се спираме само на него. Нормата има за цел да разшири обхвата на правната закрила за изплащане на трудовото възнаграждение и при прекратяването на трудовото правоотношение. Предвид диспозитивния характер на разпоредбата и с оглед конкретизация при недържавните източници е възможно и препоръчително в колективния трудов договор да бъде определен срок, съответстващ на спецификата на конкретния работодател и осъществяваната от него дейност. Законодателят не поставя максимална граница в срока, което предполага, че в КТД той може да варира, както по-голям, така и по-малък.

Положителен момент, с оглед реалното приложение на текста на чл. 228, ал. 3 КТ, е обвързаността на задължението на работодателя със санкционни последици в две посоки: 1) за неспазване на срока работодателят дължи обезщетение, заедно със законната лихва. Тази клауза стимулира навременното изплащане на дължимите суми и има обезщетителен характер за работника или служителя предвид неблагоприятното положение, при което е поставен при прекратяване на трудовото правоотношение. Именно по тази причина забавата в изпълнението от страна на работодателя следва да бъде съпроводена с обез-

щетение и лихва; 2) административнонаказателна отговорност по чл. 414, ал. 1 (10) КТ, както за работодателя, така и за виновното длъжностно лице.

Предвид систематичното място, на което се намира нормата на чл. 228, ал. 3, а именно в Глава десета „Имуществена отговорност и други видове обезщетения“, Раздел II „Други видове обезщетения“, може да се направи извод, че законодателят се е стремил към създаване на комплекс от норми, насочени към контрола и отговорността, като гаранция за реализация на субективното право на трудово възнаграждение. Това се потвърждава и от следващите текстове, в които е извършена нормативна корекция. С тях се показва стремежът за доразвиване на идеята за цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство. Именно по пътя на изграждане на действаща система от специализирани органи на вътрешноведомствен и външноведомствен контрол се създава реална възможност за гарантиране на трудовите права и в цялост на трудовото законодателство.

Конкретно в тази насока е извършеното изменение в Глава деветнадесета „Контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване“, Раздел I „Контрол за спазване на трудовото законодателство“. Като гаранция за задължението на работодателя за изплащане на трудовото възнаграждение и то в рамките на предвидените в КТ и договора срокове, са извършени изменения и допълнения в правомощията на контролния орган Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Именно това е в същността на измененията в текстовете на чл. 399, 404 и 412а КТ. Проверките са с разширен времеви обхват не само по време на съществуването на трудовото правоотношение, но и след неговото прекратяване, като агенцията има правомощия да дава задължителни предписания на работодателя за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения.

По силата на чл. 399 КТ на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е предоставен цялостният контрол за спазването на трудовото законодателство. В това си качество, като контролен орган с водеща роля в системата на контрола, тя разполага с богат набор от правомощия, включително принудителните административни мерки по чл. 404 КТ, за предотвратяване и преустановяване на неговото нарушаване. С последните законодателни корекции в чл. 399 КТ е създадена нова ал. 3, с която изрично е предвидено правомощието на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ да подаде молба за откриване на производство по несъстоятелност, а в чл. 625 ТЗ тази възможност е предвидена за случаите на изискуеми и неизпълнени за повече от два месеца задължения за трудови възнаграждения към най-малко една трета от

работниците и служителите на търговеца. На задължителното предписание на контролния орган по спазване на трудовото законодателство за изплащане на забавени повече от два месеца парични задължения по трудови правоотношения е придадена правна сила на акт по чл. 417 от Гражданско-процесуалния кодекс (ГПК), представляващ основание за издаване на заповед за изпълнение и следващата от това правна възможност за провеждане на производство за незабавно изпълнение. Благодарение на това, принудителното събиране на трудовите възнаграждения, включително при случаи на недобросъвестно прилагане от работодателите на чл. 245, ал. 1 КТ, осигурява възможно най-облекчения за работника ред.

Прави впечатление многостепенната законова корекция, обхващаща различни нива на закрила и обвързваща различни субекти със задължения, правомощия и права. С оглед на това, като навременно може да се определи изменението и в субсидуарните източници, които в случая имат непосредствено касателство към постигането на крайната цел – коректност в изпълнението на ангажимента по реализиране на правото на трудово възнаграждение. С изменение в текста на чл. 117 ГПК се обвързват правомощията на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ с активността на работниците и служителите. Въвежда се възможност въз основа на влезли в сила предписания на контролния орган да се изисква издаване на заповед за незабавно изпълнение. Това е отново мярка, целяща ефективност и бързина при реализация на субективното право на трудово възнаграждение. Текстът е насочен и към съдебна икономия, с оглед предхождащата установеност на основанието и размера на дължимото вземане за работна заплата.

Изменения са извършени още в Търговския закон, като те са насочени към създаване на допълнителни механизми за преустановяване на порочни практики, свързани с неизплащане на дължими престации към работниците и служителите, в това число и от трудови възнаграждения. Мерките в тази посока могат да се систематизират по следния начин: 1) Законодателни изменения с дисциплиниращо и стимулиращо въздействие към изпълнение на трудовите задължения от работодателя. С такава насоченост са разширените правомощия на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ по чиято молба може да се образува производство по несъстоятелност по чл. 625 ТЗ спрямо търговеца; 2) Въведените в чл. 15, ал. 4 и 5 ТЗ ограничения при прехвърляне на предприятие само след изплащане на всички дължими трудови парични задължения и осигурителни вноски.

На следващо място, като допълнителни механизми за получаване на трудо-

вите възнаграждения е предвидената възможност за ползване на Фонда за гарантиране на вземанията на работници и служители. Във връзка с това са измененията в Закона за гарантиране на вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР). Въведените законодателни изменения са важно постижение на обединените усилия на множество институции, както и на дългогодишните усилия на ошетените работници. Посредством измененията се постига ефект в три посоки:

- 1) Изменение спрямо кръга работници и служители, които имат право на гарантирани вземания при несъстоятелност на работодателя.
- 2) Определяне размерите на гарантираните вземания.
- 3) Регулиране в срока за подаване на заявление-декларация от страна на работника или служителя за отпускане на гарантираните вземания.

Актуалните корекции в този нормативен акт не могат да се определят като изчерпателни и цялостни, напротив, извън погледа на законодателя са останали редица текстове, които изискват допълнително обмисляне и последващо изменение.

На последно място сред комплекса мерки е въведената забрана в Закона за обществените поръчки – чл. 54, 56 и 58 спрямо некоректни работодатели, които дължат възнаграждения и обезщетения към наетите от тях работници и служители да участват в процедури по обществени поръчки. В своята цялост идеята за въвеждането на тези изменения е продиктувана от стремежа да се обвърже стопанската дейност на работодателите с тяхната коректност и добросъвестност към работниците и служителите. Именно участието в обществени поръчки и последващото им изпълнение е един от начините за осъществяване дейност с цел печалба. Предвид публичноправният характер на нормите на ЗОП и възможността за по-строг контрол върху участниците и изпълнителите, е поставена взаимната връзка обществени поръчки – трудово право. В случая в системата от органи и лица, осъществяващи контрол за спазване на задълженията на работодателя по трудовото законодателство се добавя един нов и нетипичен субект – възложителят на обществена пръчка. Тази разпоредба тепърва предстои да докаже своята ефективност и изпълнението на заложената законодателна идея да се действа дисциплиниращо спрямо работодателите. Съществува опасност от неефективност в приложението ѝ, затруднения спрямо възложителите на обществени поръчки, респективно назначените от тях комисии и допълнително забавяне в процеса на провеждане на процедурите, с оглед необходимостта от събиране на допълнителна информация за участниците.

Законодателните промени в нормите, касаещи гарантирането на реализацията на правото на трудово възнаграждение могат да бъдат определени като положителни по няколко причини. **На първо място**, с тях до голяма степен се цели оказване на помощ на работниците и служителите в защита на техните субективни трудови права и в т.ч. и правото на трудово възнаграждение. **На второ място**, се запазва и разширява контролът за спазване на трудовото законодателство, като се прави обвързаност и с норми от други правни отрасли, като в този случай насочеността е към въздействие с нови механизми върху работодателя, с цел стимулирането му за своєвременност и добросъвестност при изпълнение на задълженията по трудово правоотношение. **На трето място**, важен момент е комплексната законодателна промяна, която за постигане на целта – пряко насочена към защита и реализация правото на трудово възнаграждение, свързва измененията в нормативна уредба от други правни сфери – търговско право, граждански процес, административно право – в частта обществени поръчки.

Изложените положителни аргументи в полза на извършената комплексна законодателна промяна в никакъв случай не изчерпват въпросите, спрямо които българският законодател трябва да обмисли нови изменения.

### **Заключение**

Извършеният анализ на актуалната нормативна уредба, както на българското трудово законодателство, регламентиращо субективното право на трудово възнаграждение, така и обвързването му със специалната законодателна рамка в сферата на други правни отрасли, позволяват да се направят някои **изводи и обобщения**. Похвална е законодателната намеса на българския нормотворец, който реагира, както на социалната потребност от нови промени в трудовото право, така и на необходимостта от координираност в измененията не само на специалния акт, но и на закони извън преките източници.

В критичен план следва да се подходи към вменяването на нови нетипични правомощия на контролния орган Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, без да се даде период на адаптация и подготовка за реализация на правомощията. Това поставя под въпрос първоначалната ефективност и очакван положителен резултат от въведените изменения. Извършените промени не могат на този етап да бъдат оценени еднозначно като достатъчни. Необходимостта от последващи изменения и допълнения в актовете тепърва ще се проявява. Нормотворецът трябва да съобрази развитието на обществените отношения в няколко отделни аспекта, за да може да си създаде една наистина реалистична,

А. Андреева.

Субективното право на трудово възнаграждение – традиции и актуални законодателни решения.

---

обективна преценка за нуждата, необходимостта от адекватни мерки, които да осигуряват в максимална степен работникът да получи трудовото си възнаграждение, а от друга страна, да намали и „тежестта“ на държавата. Всичко това, обаче, не може да промени положителната оценка спрямо актуализацията на трудовото ни законодателство. Тя го доближава все повече към европейските норми и показва стремеж на българският законодател, въпреки икономическите трудности да направи крачка по пътя към социалната държава и реализация на закрилната ѝ функция спрямо субективните трудови права.

### **Бележки**

1. Като под заплащане, съответстващо на извършената работа се има предвид възнаграждение, което се определя по размер според обема на изработеното – чл. 247, КТ.

2. Важно значение за минималната работна заплата имат три конвенции на МОТ – Конвенция за минималната работна заплата от 1928 г., Конвенция №99 за минималната работна заплата – земеделие, 1951 г., Конвенция № 131 за минималната работна заплата, 1970 г.

3. ДВ, бр. 12 от 06.02.2018 г. Закон за ратифициране на Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата, приета на 22 юни 1970 г. в Женева.

4. Вж: т.р. №14 от 29.07.1992 г. по к.д. №18/1992; р. №6 от 18.11.2004 по к.д. №7 от 2004 г. и др.

5. В подкрепа на искането на Омбудсмана са изразили становище: Висшият адвокатски съвет, Конфедерацията на независимите синдикати в България, Конфедерацията на труда „Подкрепа“, Съюзът на юристите в България и Фондация „Български адвокати за правата на човека“. За неоснователно го намират: министърът на труда и социалната политика, Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“, Българската търговско-промишлена палата и Българската стопанска камара.

6. Вж. Решение №1 от 16.01.2018 г. на КС по к.д. №3/2017 г.

7. На обратното мнение е проф. К. Средкова, изразено писмено по к.д. №3/2017 г.

8. По Данни от Доклада за дейността на Временната комисия за проучване на случаите на неизплатени заплати (вх. №753-74-1 от 28.06.2017 г. на 44-то Народно събрание).

9. чл. 228 ал. 3 КТ: Обезщетенията по този раздел, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден

на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва.

10. Чл. 414, ал. 1 КТ: Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.

### Литература

1. Supion, A., 2010. L esprit de la Pfiladelphie. Paris: Seuil.
2. Александров, А., 2010. Икономически процеси и актуалното им отразяване в трудовото законодателство. *Стратегия 2020 на Европейския съюз и поведение на институциите и икономическите субекти (т. 3)*. София, Авангард Прима, pp. 159-166.
3. Александров, А., 2016. За допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. *Труд и осигуряване (5)*, pp. 11-16.
4. Александров, А., 2016. Практически проблеми на трудовото право, свързани с трудовото възнаграждение. *Труд и право (7)*, pp. 5-13.
5. Ангелов, А. С., 1942. Погасителна давност на вземанията от извънреден труд за минало време. *в-к Труд (337 бр.)*, 18 юни.
6. Ангелова, Я., 2003. Относно удръжките по трудовото възнаграждение. *Съвременно право (4)*, pp. 74-88.
7. Ангелова, Я., 2004. Гарантиране трудовото възнаграждение на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. *Юридическа мисъл (2)*, pp. 151-177.
8. Атанасов, И., 1942. Изменения на Закона за трудовия договор относно отпуските и относно погасителната давност за възнаграждението за извънреден труд. *Преглед за трудово право (кн. 1-3)*.
9. Василев, А., 1997. Въпроси за размерите на обезщетенията по трудовото правоотношение. *Съвременно право (1)*.
10. Василев, А., 1997. *Трудово право*. Бургас: БСУ.
11. Друмева, Е., 2005. За правовата държава в практиката на Конституционния съд. *Правна мисъл (2)*, pp. 13-18.
12. Мръчков, В., 1967. Правни въпроси на трудовите норми. София: БАН.
13. Мръчков, В., 2012. Трудово право. София: Сиби.
14. Мръчков, В., 2015. Трудово право. София: Сиби.
15. Мръчков, В., 2017. Подготвя се ратификацията на Конвенция №131 на МОТ за минималната работна заплата. *Труд и право (12)*, pp. 26-33.
16. Мръчков, В., 2017. *Субективно право и субективни трудови права*. София: Сиби.



А. Андреева.

Субективното право на трудово възнаграждение – традиции и актуални законодателни решения.

---

17. Мръчков, В., 2018. Комплексни законодателни мерки срещу неизплащане или забавено изплащане на заплатите. *Трд и право (1)*.
18. Радоилски, Л., 1948. Трудово възнаграждение. София: Институт за социалн проучвания.
19. Радоилски, Л., 1957. Трудово право на Народна република България. София: НИ.
20. Радоилски, Л., 2008. Трудово възнаграждение. София: УИ "Св. Кл. Охридски".
21. Средкова, К., 2011. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: УИ "Св. Кл. Охридски".
22. Сталев, Ж., 1947. Трудови норми и работническа заплата. *Юридическа мисъл (5-6)*, pp. 413-439.
23. Янулов, И., 1946. Трудово право и социално законодателство. *Част първа*. София: ДВУФАУ.
24. Янулов, И., 1948. Трудово право. София: УП.

## SUBJECTIVE LEGISLATION OF THE LABOR REMMUNERATION – TRADITIONS AND CONTEMPORARY LEGISLATION DECISIONS

Andriyana Andreeva

### Abstract

The article researches the contemporary aspect of the labor remuneration, as part of the main subjective labor rights. The focus of the research is on the actual and complex legislation changes, which are considered as warranty for payment of the labor remuneration. On the ground of the implemented analysis, summaries and recommendations for the appliance of the new enactments are proposed.

**Keywords:** subjective labor rights, right for labor remuneration, delay in salary payment.