



НОРМАТИВНИ МЕРКИ ЗА ГАРАНТИРАНЕ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПРИ НЕСЪСТОЯТЕЛНОСТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ

Андрияна АНДРЕЕВА¹

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

JEL K31

Резюме

Ключови думи:

право на трудово възнаграждение, забавено изплащане на работна заплата, несъстоятелност на работодателя.

В статията се изследват актуалните законодателни промени в Закона за гарантиране на вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР), като част от комплекса актуални мерки за гарантиране изплащането на трудовото възнаграждение. Въз основа на извършения нормативен анализ се правят изводи и препоръки за приложението на новите норми, както и предложения de lege ferenda за бъдещо усъвършенстване на законодателството.

© 2018 Икономически университет – Варна

Цитиране: АНДРЕЕВА, А. (2018) Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 62 (2). с. 97 - 111.

Въведение

Законът за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР – обн. ДВ, бр. 37/2004 г.) и Наредбата за реда и начина за информиране на работниците и служителите и за отпускане и изплащане на гарантираните вземания при несъстоятелност на работодателя (НРНИРСОИГВНР – приета с ПМС № 362 от 29.12.2004 г. в сила от 01.01.2005 г.) са двата правни източника на национално ниво, които регламентират реда за отпускане и изплащане на гарантираните вземания на работниците и служителите. Нормативната уредба е приета в период преди реализирано членство на страната в Европейския съюз (ЕС) и към този момент е била важна стъпка в процеса. Основни гаранции за изплащането на трудовото възнаграждение са предмет и на редица международноправни актове. За България са в сила Конвен-

ция №95 на МОТ за закрила на работната заплата от 1949 г. и Конвенция №173 за вземанията на работниците в случай на несъстоятелност на работодателя от 1992г. (Мръчков, 2017, с. 2), като гаранции са предвидени и в нормата на чл. 4 от Европейската социална харта. Проблематиката е както с правна, така и с дълбока социална значимост и с оглед въвеждането и действието ѝ в труден за страната период, към нея са отправяни множество критики, както е била обект на законодателни изменения и сериозни обществени дебати.

В ДВ бр. 102 от 22.12.2017 г. е обнародван Закон за изм. и доп. на КТ (Цокова, 2017, с. 5). С него се прави комплексен опит за актуализация в няколко нормативни акта с цел максимално въздействие и обхващане на норми, гарантиращи изплащането на трудовото възнаграждение на работниците и служителите. Въвеждат се и изменения в нормативна уредба извън прекия източник на норми, свързани с правото на трудово възнаграждение, но явяващи се субсидиарни, предвид обвързаността им в общата система от законодателни механизми за гарантиране на вземанията на работниците и служителите, в това число и на работната заплата. Такива са промените в Гражданския процесуален кодекс (ГПК), Търговския закон (ТЗ), ЗГВРСНР, Закона за обществените поръчки (ЗОП). В своята кумулативност тези изменения и допълнения са отговор на потребностите от своевременна държавна намеса, както на ниво законодател, така и при приложението на нормите в ежедневната практика от работодателите, търговците, институциите, съдебните органи и всички с отношение към общата проблематика за защита на конституционните права.

Актуалността на изследването се обуславя от множество комплексни и взаимно обвързани вътрешни и външни фактори. От една страна това е, обществената потребност, изразена в остри реакции на работници и служители – потърпевши от неизплащане или забавяне на трудовите им възнаграждения, а от друга страна – положителната реакция на институциите и последните законодателни промени. Всички тези фактори са част от процеса по осигуряване и реализация на конституционното субективно право на трудово възнаграждение и по-конкретно, свързаното с това изпълнение на конституционното задължение на социалната държавата. Сложността на проблематиката предопределя и комплексния характер на източниците, респективно на законодателните мерки, които в своята съвкупност следва да осигурят превенция, контрол и отговорност за спазване на конституционното право на трудово възнаграждение, или привличане към юридическа отговорност на работодатели, неизпълнили задълженията си по трудово правоотношение. Институтите трудово възнаграждение (Радоилски, 1948) (Радоилски, 2008) (Василев, 1997, с. 412-455) (Мръчков, 2012,

с. 367-403) (Средкова, 2011, с. 290-314) (Янулов, 1948, с. 183-186, 189-222) (Халачев, 1960) (Дичева, 2018, с. 5) (Ангелова, 2004) (Атанасова, 2018, с. 70), субективни трудови права, отговорност на работодателя (Андреева & Йолова, 2008) (Андреева & Йолова, 2008) (Андреева & Йолова, 2009) (Андреева & Йолова, 2011) (Димитрова, 2006), контрол за изплащане на трудовото възнаграждение (Мръчков, 2017, с. 9), несъстоятелност (Григоров, 2017, с. 467) (Бъчварова, et al. 2018) (Маданска, 2016, с. 360) са самостоятелно изследвани в правната доктрина, от гледна точка на тяхната същност, аспекти и принадлежност към съответния правен отрасъл. Но в съвкупността и обвързаността, в която ги поставя законодателят, към момента са изключително актуални и полезни изследвания в контекста на тяхната взаимна връзка (Мръчков, 2018, с. 5).

До предприемането на наложителните нормативни промени през 2017 г., пред работниците и служителите стояха множество проблеми за реализиране на правото им на трудово възнаграждение. Ограничен бе достъпът им до специално създадения за целта по европейска директива (1) Фонд за гарантирани вземания на работниците и служителите. Българското общество беше изправено пред парадокса на съществуващ фонд, който разполага със средства, предвидени именно за разплащане на заплатите на ощетени работници и реалното му нефункциониране. Причините за това са комплексни и свързани, от една страна, с несъгласуваност в сроковете между различните правни източници – КТ, ТЗ, ЗГВРСНР, а от друга – със забавеното съдебно производство, свързано със сложността и продължителността на производството по несъстоятелност. В тази взаимна обвързаност се оказва невъзможно работникът или служителят да реализира правата си в срок (3 месеца), несъобразен с реалните процеси.

Целта на тази статията е да се изследват новите законодателни промени в ЗГВРСНР, гарантиращи реализация на правото на трудово възнаграждение при несъстоятелност на работодателя, като въз основа на нормативния анализ се изведе систематизация на комплексните мерки, направи се оценка и се дадат препоръки за приложението им, както и конкретни предложение *de lege ferenda* за усъвършенстване на нормите. **Обект на изследване** е специалната нормативна уредба, свързана със субективното право на трудово възнаграждение и законовите механизми за неговата реализация, предвидени в ЗГВРСНР.

За постигането на поставената цел авторът си поставя **следните задачи**: 1) да се извърши изследване на актуалното законодателство, регламентиращо комплекса актуални мерки в ЗГВРСНР; 2) да се отправят препоръки за приложението на мерките в практиката на институциите и да се набележат проблемните въпроси, обосноваващи потребността от нова законодателна намеса.

Методологията на научното изследване включва: 1) комплексен анализ на правната уредба, регламентираща мерките за реализация на трудовото възнаграждение; 2) проучване на нормативна уредба, практика на институциите и доктринални изследвания – теоретичен обзор и систематизация. В статията се изследва предимно актуалната нормативна уредба, но с оглед потребности на нормативния анализ се правят ретроспективни анализи и препратки към свързани правни институти.

1. Критичен анализ на Закона за гарантиране вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност

Изплащането на трудовото възнаграждение в уговорения между страните размер и предвидените срокове и начин на изплащане е едно от най-важните задължения за работодателя. Като гаранция за изпълнението на това задължение законодателят е предвидил съвкупност от мерки, насочени към превенция, профилактика, стимулиране и отговорност на работодателя. В арсенала от различни законови механизми се включват, както преки мерки на трудовото законодателство, така и норми на специални закони и такива от други правни отрасли [2] [3].

В актуалното българско трудово право, предвид променените обществени отношения в сферата на труда, липсват реални гаранции за получаването на трудовото възнаграждение и то в договорения – пълен размер. Проблемът има множество измерения, като част от тях касаят липсата на последователен законодателен подход за извършването на цялостна реформа в трудовото законодателство и свързаните с него други нормативни актове, създадени с цел гарантиране обезпечаване на вземанията на работниците. Несъответствието се поражда и от това, че потребността от актуализация се преценява откъслечно по повод на отделни законодателни инициативи или необходимост от хармонизиране на норми с европейските. С оглед на това, в трудовото право процесът на изменение и допълнение на нормите, касаещи гарантираността на изплащане на трудовото възнаграждение, е непрекъснат, небалансиран и недостатъчно обмислен.

Съгласно решение на Европейския съд – Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 г. относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, трябва да се тълкува в смисъл, че не задължава държавите-членки да гарантират вземанията на работниците и служителите на всеки етап от производството по несъстоятелност на техния работодател. Допуска се държавите-членки да гарантират само вземанията на работниците и служителите, които са

възникнали преди вписването на решението за откриване на производството по несъстоятелност в търговския регистър, макар това решение да не постановява прекратяването на дейността на работодателя [4].

При изследваната проблематика могат да се посочат две групи въпроси: **1) Принципни и 2) Конкретни**. Този подход се използва и при изграждане на изложението, като в първата група се набелязват основни проблемни текстове, а във втората е направен актуален анализ на извършените актуални законодателни корекции.

Според Кодекса на труда, при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника се гарантира получаването на поне 60% от брутното трудово възнаграждение (чл. 245, ал. 1 КТ). В тази разпоредба липсва ясна, категорична определеност в две насоки: кой гарантира и какво. Същевременно липсват каквито и да са механизми за реална гаранция за изплащането на трудовото възнаграждение, било то и в размер на 60% към момента. Предвид предназначението на нормата, а именно да се яви гарант за изплащането на трудовото възнаграждение, е необходимо впрягането на различни механизми за императивно въздействие върху работодателя, с цел стимулиране на законосъобразност, изразена в стриктно изпълнение на задължението му по трудово правоотношение.

С решение №1 от 16 януари 2018 г. Конституционният съд (КС) отхвърли искането на омбудсмана за обявяване противоконституционност на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ). Оспорваната законова разпоредба на чл. 245, ал. 1 КТ предвижда, че „при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на брутното му трудово възнаграждение в размер на 60 на сто, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.”

За сега липсва състав от НК, който да ангажира наказателна отговорност за неизплащане на трудово възнаграждение, което е нарушение на основно конституционно право, чрез което отделният индивид осигурява, както своя живот, така и на своето семейство.

Освен това, според действащото право, не може да се носи и лична, както и имуществена отговорност от управителя или от собственика към работниците. Във връзка с това се поставя въпросът, кой ще поеме отговорност при неизплащане на трудово възнаграждение. От разпоредбата на чл. 245 КТ това не става ясно. Обвързаното тълкуване на нормата на КТ с разпоредбите на ЗГВЗРОН потвърждава, че разпоредбата на чл. 245, ал. 1 е само с пожелателен, декларативен характер, без никаква реална гарантираност нито от работодателя, нито от държавата.

По силата на ЗГВЗРОН се обезпечават не повече от 6 неизплатени заплати, т.е. не се обезпечават реалното време, през което работникът не е получил трудовото си възнаграждение, което може да надвишава значително шестте месеца, които се гарантират от държавата. Тогава следва да се постави въпросът – чрез какви други средства се проявява прокламираната в чл. 48, ал. 1 от Конституцията отговорност на държавата за защита на едно от основните субективни права – правото на възнаграждение, придобито чрез реализиране на едно от най-важните субективни права – правото на труд. При субективното право държавата не е криминализирала правото на труд и обезпечеността на получаване на неговия резултат, (въпреки постановките на конституционно дело №12/2000 г.). Поставянето на този въпрос отново през призмата на развитие на обществените отношения е актуално.

Дори *de lege ferenda* законодателят да създаде препращащо правило в чл. 245, ал. 1 КТ към ЗГВЗРОН – за да се изясни кой гарантира изплащането на възнагражденията, то от посочените по-горе аргументи става ясно, че в действителност дори това да става по смисъла на цитирания закон, то тази обезпеченост не е пълна, съответно не е справедлива, а след като не е такава, то трябва да се търсят алтернативни способности за придобиване на справедливо разрешение на това правоотношение.

Законодателят трябва да съобрази все по-засилващата се динамичност на обществените отношения работодател – работник в няколко отделни аспекта, за да може да си създаде една наистина реалистична, обективна преценка за нуждата, необходимостта от адекватни мерки, които да осигуряват в максимална степен обезпеченост на работника да получи трудовото си възнаграждение, а от друга страна, да намали и „тежестта“ на държавата. Предвид гореизложеното считаме за належащо да бъдат обмислени законодателни промени, които да въведат някои нови нормативни изисквания.

От една страна, може да се обмисли към лицата, които могат да бъдат назначавани на длъжност управители на търговци да се изисква за определено образование, респективно стаж. Логично е, само едно лице, което действително има знания – в резултат на определено образование, съответно и практически стаж, да има уменията да може да прецени стопанския риск от дейността на търговеца, съответно да преценява как да се развива. А това оказва пряко влияние върху паричните потоци, съответно за изплащане на задълженията на търговеца, към които се отнасят и трудовите възнаграждения.

Обосновано възникват въпроси, тъй като неизплащането на трудовото възнаграждение не винаги се дължи на липса на средства (неплатежоспособност), а на

недобросъвестност на работодателя. От друга страна, търговската дейност по определение е рискова. Въпреки това, въвеждането на изискване за образование и стаж за управителите би могло да се приеме за допълнителна гаранция, която в съвкупност от всички мерки ще допринесе за повишаване сигурността на трудовите правоотношения и по-конкретно за изплащането на трудовото възнаграждение.

След като по КТ забавеното изплащане на трудово възнаграждение е предвидено като основание за прекратяване на трудовото правоотношение от работника, това е индикатор за наличие на проблеми, изискващи профилактични мерки спрямо управлението на търговеца и лицата, отговорни за успешната търговска дейност. Ангажирането на личната отговорност за финансови задължения на един търговец не е чуждо на българското право (чл. 19 ДОПК, чл. 627 ТЗ). Измененията от края на 2017 г. на чл. 19 ДОПК основателно се критикуват в много публикации като противоречащи на смисъла и философията на ограничената отговорност при капиталовите дружества, т.е. целта на съществуването на тези дружества е именно, че при липса на имущество, отговорността е до размера на уставния капитал.

По този начин би се постигнал дисциплиниращ ефект по отношение, както на управителя, така и на собственика, съответно съдружника. Това е така, защото последните двама имат право на контрол на дейността на управителя, но търговската практика показва, че сега този вид контрол е слабо застъпен, като редките случаи на приложението му са свързани обикновено с големи компании, вкл. чуждестранни, осъществяващи дейност в България.

Наличието на подобен род промени биха имали превантивен характер, а това би довело до намаляване на пряката „парична отговорност“ на държавата за осигуряване на пълния размер на вземанията на работниците. Към втората категория конкретни проблеми в действащият ЗГВРСНР могат да бъдат отнесени следните:

➤ **Некоректност в терминологията на нормите на чл. 3, чл. 22 ЗГВРСНР**, относно използвания термин „начислени“, посредством което се ограничава реалното гарантиране на правото на трудово възнаграждение. Действието „начисляване“ е задължение на работодателя – чл. 128, ал. 1, т. 1 КТ. С оглед на това и в случай, че работодателят не е изпълнил вмененото му от КТ задължение за начисляване на трудово възнаграждение, това негово бездействие не следва да оказва неблагоприятно влияние върху добросъвестния работник. Работникът има право на трудово възнаграждение – основно и допълнително, като същото е определено конкретно и записано в трудовия договор, който може да се използва като доказателство за размера на трудовото възнаграждение.

➤ **Определяне на минимален срок за упражнявана дейност от страна на работодателя – чл. 4, ал.2 ЗГВРСНР.**

Въвеждането на този срок е допустим, с оглед превенция и злоупотреба със средства на Фонда, но такъв минимален срок би имало основание да се въведе само при положение, че има законодателно изискване за управленска обезпеченост (напр. коментираната по-горе възможността за осъществяване на една търговска дейност – например, че за управител може да се назначава само лице с висше образование и прочие, или че търговецът за първите 12 месеца от дейността си следва да депозира по специална „гаранционна банкова сметка“ като гаранция сума, равняваща се на поне 60% от трудовото възнаграждение за всеки работник.

В момента, предвид липсата на образователен ценз и практически опит за управленското тяло, което движи дейността на търговците, а от друга страна, предвид липсата на каквато и да е лична отговорност, както към контрагентите, така и към работниците, работодателите не правят адекватна преценка на риска от извършване на стопанската си дейност. Следователно, едно предприятие може да функционира само няколко месеца (3-4) – поради лоши управленски решения. Според актуалната нормативна уредба, възможността за регистриране на търговци с един собственик е неограничена до момента, в който регистриран търговец не бъде обявен в несъстоятелност. В рамките на срока на своето съществуване търговецът може да има нает персонал, който да е работил добросъвестно, но същевременно да не е получил трудовите си възнаграждения. Във връзка с това възниква въпросът следва ли тези работници да се поставят на друго ниво на законова защита в сравнение с тези, които са работили повече от 12 месеца. Този разграничителен критерий – на чл. 4, ал. 2 ЗГВРСНР може да се разглежда и като дискриминационен, спрямо времетраенето на работа на отделните работници. Аргумент за това е и разпоредбата на чл. 22 ЗГВРСНР регламентираща, че работниците имат право само на шест трудови възнаграждения. Тази дисбалансираност между изискуемия период на положен труд и гарантираността на получаваното трудово възнаграждение е в ущърб на по-слабата страна в трудовото правоотношение – работника или служителя.

С оглед допълване на законовите гаранции за изплащане на работната заплата е резонно да се обмисли предложение *de lege ferenda* за рестрикция и на ниво основен източник КТ. Тъй като виновното неизплащане на трудовото възнаграждение е основание за административно-наказателна отговорност (Цанков, et al. 2006, с. 119-131) на работодателя и на виновните длъжностни лица, може да се предложи завишаване размера на глобата за физическите и имущес-

твена санкция за юридическите лица за нарушаване на разпоредбите на трудовото законодателство относно задължението за плащане на трудово възнаграждение (чл. 414, ал. 1-2 КТ), а събраните средства да постъпват във Фонд за гарантирани вземания на работниците и служителите – така едновременно се санкционират нарушителите и се осигуряват средствата.

2. Анализ на законодателните мерки в Закона за гарантиране на вземания на работниците и служителите при несъстоятелност, с оглед на новите законодателни решения

Извършените законодателни промени са насочени към една обща цел, пряко свързана със защита правото на трудово възнаграждение. Разглежданата проблематика е от категорията специални мерки, които държавата приема в изпълнение на функцията си за гарант на конституционните права. Тези законодателни корекции имат за цел обхващане на различните хипотези, в зависимост от причините за неизплащане или забавяне на възнаграждението на работниците и служителите. Същевременно законодателят е направил опит да включи и/или разшири лицата и органите, ангажирани с тези мерки. В изследователския предмет на тази статия фокусът се поставя само на един от видовете регулиране, а именно предвиденото в ЗГВРСНР.

Законодателните корекции, извършени в ЗГВРС са в следните посоки:

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

На първо място, законодателно изменение е направено в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗГВРС, по следния начин: „Право на гарантирани вземания по този закон имат работниците и служителите, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя по чл. 2 ЗГВРС, независимо от срока му и от продължителността на работното време”. Тази норма има изключително значение, предвид определящия характер, който има по отношение на кръга лица с право на гарантирано вземане по закона. Предвид този засилен интерес и с оглед стремежа за максимална законодателна коректност, както и с оглед обвързаността ѝ с динамичността в обществените отношения в сферата на трудовото право, могат да бъдат обяснени честите ѝ законодателни изменения – пет на брой.

Съпоставено с предходни законодателни решения, може да се направи следният анализ. Разпоредбата определя кръга работници и служители, които

имат право на гарантирани вземания при несъстоятелност на работодателя. За очертаването на субектите, имащи това право, са използвани няколко законодателни подхода. Препращаща законодателна техника, посредством която, с оглед на правна икономия, белезите се допълват чрез правна норма от същият нормативен акт. В случая законодателят препраща към нормата на чл. 2 ЗГВРС, с цел определяне кръга на работодателите (която, от своя страна, има бланкетен характер). След допълването по реда на препращане и бланкет можем да изведем кръга на лицата по сега действащата българска уредба, а това са: работниците и служителите, които са или са били в трудово правоотношение с работодател, спрямо когото може да се открие производство по несъстоятелност по Търговския закон или по реда на специални закони (Закон за банковата настоятелност, Кодекс за застраховането, Кодекс на социалното осигуряване и др.), без значение на срока на правоотношението и от продължителността на работното време.

В този кръг попадат следните категории работници и служители:

- с актуално действащо трудово правоотношение към момента на вписване в търговския регистър на съдебното решение за откриване на производството по несъстоятелност в хипотезите по чл.6 ЗГВРС,
- които са били в трудово правоотношение с работодателя. За тази категория лица с приключило и неактивно трудово правоотношение се прилагат нормите на давността за исковете по трудови спорове. Съгласно разпоредбата на чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ, приложение намира тригодишната давност.

И при двете категории трудови правоотношения – приключили своето съществуване и активни, законодателят допуска всички разновидности – безсрочен или срочен характер, както и всички видове работно време – редовно, намалено, непълно, удължено, променливо и т.н. Този законодателен подход е правилен и с него се гарантира широк и недискриминационен достъп до ползване на гарантираността на вземанията посредством механизмите на ЗГВРС.

В сравнителноправен аспект с предходните законодателни решения на нормата може да се направи обобщен извод за непрекъснатата тенденция през годините за облекчаване на критериите с цел разширяване кръга на работниците и служителите. Поетапно българският законодател е допускал разширяването на кръга, което е в унисон със закрилната функция на държавата спрямо правото на труд, респективно ролята ѝ на гарант за реализация правото на трудово възнаграждение.

С тази корекция в нормата на чл. 4, ал. 1, ЗГВРС се преодолява един съществен порок, от който страдеше закона, а именно неприложимостта му за заварени случаи. Предвид липсата на всеобхватен поглед на извършените изме-

нения и съобразяване на действащи до тогава процесуални разпоредби, уреждащи реализирането на това материално право, тази законодателна инициатива на практика е неприложима. До този извод може да се достигне дотолкова, доколкото, според правилото на чл.25 ЗГВРС, заявленията се подават в определен срок от 1) датата на решението за обявяване в несъстоятелност или от 2) датата на уведомяване на работниците, че ще започне производство по ликвидация. Следователно, макар и новата редакция на чл. 4, ал. 1 ЗГВРС да урежда компенсация за лица, чиито правоотношения са прекратени – т.е. има за цел да се обхванат и заварени случаи до влизане в сила на закона, то правилото на чл. 25, макар и с увеличен срок от три месеца (вместо два) изключва, ограничава, не допуска част от правоимащите лица – тези на които им е прекратено правоотношението – т.е. попадат в обхвата на чл. 4, ал. 1 предл. 2 ЗГВРС, но за които е изтекъл срокът. Такива лица са тези, които са попадали в категорията лица, според отменените т. 1 и т. 2 на чл. 4, ал. 1 ЗГВРС, а техният брой не е малък. Голяма част от тези лица са осъдили своите работодатели и са образували и изпълнителни дела за събиране на сумите, т.е. прекъснали са дори давностният срок по КТ за погасяване по давност на вземането си за трудово възнаграждение, но въпреки това няма да могат да реализират правото си макар и на частична компенсация по закона, за разлика от други. Това е несправедливо и навлиза в противоречие с основната идея на промяната на чл. 4, ал. 1 ЗГВРС – да уреди и заварени случаи. В тази посока са и разпоредбите на чл. 22, ал. 2 и 3 от закона, които определят срок от три години преди вписване на решението за обявяване в несъстоятелност, който има значение за изчисляване на основата за дължимата репарация. Предвид гореизложеното е належащо в най-кратки срокове да се уреди *de lege ferenda* възможност, като се създаде нова ал. 2 на чл. 25 ЗГВРС, относно право да подадат заявление и всички лица попадащи в категорията лица по смисъла на отменените т. 1. и т. 2 на чл. 4, ал. 1, действали до промяната от 22.12.2017 г. – в срок от три месеца, считано от датата на създаване на разпоредбата. Подобно изменение би било пряко доказателство за социална справедливост и съответно реализация на закрилната функция на държавата – насочена към защита на трудови права на работниците, попадащи в посочените по-горе две категории.

Втората насока в законодателните промени е свързана с размера на гарантираните вземания на работниците и служителите. Изменението касае нормата на чл. 22 ЗГВРС и при тълкуването ѝ може да се изведе систематизация за две основни групи правоимащи лица. Това групиране следва пряко законодателна идея и подредбата на нормата в отделните ѝ алинеи, като същевременно

има тясна обвързаност и с трудовото правоотношение на работниците и служителите от гледна точка на периода на неговото активно съществуване и респективно на това на размера на гарантирано вземане.

Съгласно новата редакция на чл. 22, ал. 1 ЗГВРС, гарантираните вземания на работниците и служителите по чл. 4, ал. 1 са в размер на последните 6 начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 36 календарни месеца, предхождащи месеца, в който е вписано решението по чл. 6. Следователно, в тази **първа група** попадат работници и служители, независимо дали са или са били в трудово правоотношение, с начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения за сметка на работодателя, дължими по силата на нормативен акт или колективен трудов договор – за тези лица гарантираното вземане е в размер на последните шест начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 36 календарни месеца, предхождащи месеца, в който е вписано решението, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания (за 2018 г. – 1300 лв.); (чл. 22, ал. 1, т. 1 ЗГВРСНР; чл. 16, ал. 2 ЗБДОО за 2018 г.).

Втората група е регламентирана в нормата на чл. 22, ал. 3 ЗГВРС и обхваща работници и служители, чиито правоотношения са прекратени през последните 36 месеца преди датата на вписване на решението по чл. 6 и на които вземанията са само за начислени, но неизплатени парични обезщетения за сметка на работодателя, дължими по силата на нормативен акт или колективен трудов договор – за тези лица гарантираното вземане е в размер на неизплатените обезщетения, но не повече от четирикратния размер на минималната месечна работна заплата, установена за страната към датата на прекратяване на трудовото правоотношение.

На последно място, както вече беше посочено по-горе, законодателят е извършил промяна в нормата на чл. 25 ЗГВРС, като думата „двумесечен” се заменя с „тримесечен”. По този начин е увеличен срокът за реакция от страна на ощетени работници, когато търговецът бъде обявен в несъстоятелност. В резултат на изменението, работниците ще имат 3-месечен срок за подаването на такива заявления до директора по териториално поделение на НОИ по регистрация на работодателя. От практическа гледна точка е важно да се приложат документи, които доказват дължимите суми. Съответно, при липса на такива, работникът или служителят може да предостави удостоверение от Инспекцията по труда, фишове за дължими заплати или други доказателства.

Заклучение

Извършеният актуален анализ на специалната нормативна уредба, явяваща се гаранционна спрямо правото на трудово възнаграждение, позволява да се направят някои **изводи и обобщения**.

Българският законодател 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. Измененията в нормативната уредба могат да се определят като баланс между интересите на тези, които имат да получават изработени, но неизплатени заплати и интересите на коректните работодатели. Въпреки това, продължава потребността от спешно актуализиране на вътрешното право, с цел постигане на реална гарантираност, обезпеченост за получаване на трудово възнаграждение.

Бележки

1. Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (ОВ L 283), изменена с Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година (ОВ L 270). Тъй като първоначалната редакция на Директива 80/987 е изменяна съществено няколко пъти, и по-специално с Директива 2002/74, в стремеж към яснота и рационалност, тя е кодифицирана с Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите, в случай на неплатежоспособност на техния работодател (ОВ L 283).
2. Вземането на работника или служителя който се явява кредитор на работодателя за трудово възнаграждение, е привилегировано, т.е. при недостиг на средства то се изплаща преди други вземания. То е поставено на първо място сред общите привилегии (чл. 136, ал. 1, т. 5 ЗЗД).
3. Чл. 722, ал. 1, т. 4 ТЗ поставя вземането на трудово възнаграждение на *четвърто място* сред вземанията, които се изплащат с предимство от осребреното имущество на обявения в несъстоятелност длъжник-работодател. Това се отнася за вземанията за трудово възнаграждение, възникнали преди датата на решението за откриване на производството по несъстоятелност.
4. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2013:256, Решение на Съда (пети състав) от 18 април 2013 г. По дело C-247/12, Вж. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0247>

Литература

1. АНГЕЛОВА, Я. 2004. Гарантиране трудовото възнаграждение на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. *Юридическа мисъл* (2), pp. 151-177.
2. АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г. 2008. Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото и осигурително законодателство. *Годишник на Икономически университет-Варна*, pp. 206-248.
3. АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г. 2008. Наказателноправна защита на трудовите и осигурителни правоотношения. *Известия на Икономически университет – Варна* (3), pp. 67-76.
4. АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г. 2009. Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателств. *Известия на ИУ-Варна* (3), pp. 164-173.
5. АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г. 2011. *Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство*. Варна: Унив. изд. Наука и икономика, Библ. Проф. Цани Калянджиев.
6. АТАНАСОВА, К. 2018. Промените в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. *Труд и право* (2).
7. БЪЧВАРОВА, М. ДИМИТРОВА, И. МАТЕЕВА, Ж. ИГНАТОВА, И. ГЕОРГИЕВ, С. СТАНЕВА, М. 2018. *Търговска несъстоятелност - правни и икономически теоретико-приложни аспекти*. Варна: Наука и икономика - Икономически университет - Варна.
8. ВАСИЛЕВ, А. 1997. *Трудово право*. Бургас: БСУ.
9. ГРИГОРОВ, Г. 2017. *Несъстоятелност*. София: Сиби.
10. ДИМИТРОВА, Д. 2006. Правен статут на областния управител като държавен служител. *Наука и социална практика, Варна: ВСУ Черноризец Храбър*, pp. 26-31.
11. ДИЧЕВА, Т. 2018. Още за задължението на работодателя за начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение, и срокове за изплащането му. *Труд и право* (2).
12. МАДАНСКА, Н. 2016. *Синдикът в производството по несъстоятелност по Търговският закон*. София: Сиела.
13. МРЪЧКОВ, В. 2012. *Трудово право*. София: Сиби.
14. МРЪЧКОВ, В. 2017. Могат ли контролните органи на инспекцията по труда да дават задължителни предписания на работодателя за неизплатено трудово възнаграждение на работниците и служителите, трудовите правоотношения с които са прекратени. *Труд и право* (12).

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. 2018. Комплексни законодателни мерки срещу неизплащане или забавено изплащане на заплатите. *Труд и право (1)*.
17. РАДОИЛСКИ, Л. 1948. *Трудово възнаграждение*. София: Институт за социалн проучвания.
18. РАДОИЛСКИ, Л. 2008. *Трудово възнаграждение*. София: УИ "Св. Кл. Охридски".
19. СРЕДКОВА, К. 2011. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София: УИ "Св. Кл. Охридски".
20. ХАЛАЧЕВ, С. 1960. Правото на работника или служителя върху добросъвестно получените надплащания за трудово възнаграждение. *Счетоводство (11)*.
21. ЦАНКОВ, П. АНДРЕЕВА, А. ЙОЛОВА, Г. & ДИМИТРОВА, Д. 2006. *Основи на публичното право*. Варна: "Наука и икономика", ИУ-Варна, с. 119-131.
22. ЦОКОВА, П. 2017. Очаквани промени в Кодекса на труда - основни моменти и дискуссионни въпроси във връзка със Законопроект № 754-01-40. *Труд и право (10)*.
23. ЯНУЛОВ, И. 1948. *Трудово право*. София: УП.

NORMATIVE MEASURES FOR GUARANTEE OF THE LABOUR REMUNERATION IN CASE OF INSOLVENCY OF THE EMPLOYER

Andriyana Andreeva

Abstract

The article examines the actual legislative amendments in the Guarantee of claims of the workers and employees in case of insolvency of the employer act as a part of the complex of actual measures for guarantee for payment of the labour remuneration. On basis of the normative analysis the author makes conclusions and recommendations for the application of the new legal norms, as well as proposals de lege ferenda for future improvement of the legislation.

Key words: *right of labour remuneration, delayed payment of labour salary, insolvency of the employer.*