



ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПРИДОБИТ ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ

Андрей АЛЕКСАНДРОВ¹

¹ Институт за държавата и правото при БАН, Секция Гражданскоправни науки, София, България.
E-mail: a.alexandrov@kambourov.biz

JEL K31

Резюме

Ключови думи:

трудово възнаграждение, допълнителни трудови възнаграждения, възнаграждение за продължителна работа, „клас прослужено време“.

Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит поставя многобройни практически проблеми, по които е формирана богата съдебна и административна практика, а често е представлявало интерес и в трудовоправната доктрина. Целта на това изложение е да систематизира част от проблемните въпроси в материята, като се опита да потърси техните отговори.

© 2018 Икономически университет – Варна

Цитиране: АЛЕКСАНДРОВ, А. (2018) Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 62 (3). с. 277 - 292.

Въведение

Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е отдавна познато на българската трудовоправна система, но едва ли би било преувеличено да се каже, че уредбата му и към момента е дискуссионна. „*Исторически то е било предвидено като възнаграждение за клас на чиновниците по Закона за държавните служители от 1922 г. С Кодекса на труда от 1951 г. то беше разпространено върху всички лица, работещи по трудово правоотношение.*“ (Мръчков, 2015, с. 410) е уредено в чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (вж. по-подробно Стайков, 2007, с. 28; Мингов, 2007, с. 34, Мръчков, 2015, с. 410-412).

Отменената през 2007 г. Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения предвиждаше допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа (известно още като „клас прослужено време“). Терминът е придобил гражданственост и все още се употребява, макар, че с приемането на сега действащата Наредба за структурата и организацията на работната заплата законодателната концепция при уредбата на това допълнително възнаграждение беше променена и доразвита. Идеята беше възнаграждението да се обвърже не просто с придобития стаж, а и с натрупваната в годините по-висока лична квалификация, знания, умения и рутина. Именно това трябваше да отрази и промяната в наименованието му: правото на допълнително възнаграждение възниква въз основа на прослуженото време, но и на придобития през това време професионален опит.

И до днес противници на съществуването на разглежданото плащане подчертават, че то е наследство от социалистическото законодателство и е непознато на повечето съвременни западноевропейски правни системи. Някои автори застъпват, че само по себе си възнаграждението за трудов стаж и професионален опит представлява дискриминационна практика, поставяща в по-неблагоприятно положение младите, спрямо възрастните служители, често пъти за еднакъв и равностоен труд. Поддръжниците на обратната теза също излагат убедителни аргументи – например, че ежегодното гарантирано увеличаване на заплатата повишава мотивацията на работниците и служителите и е предпоставка за тяхната лоялност. Евентуалното му премахване ще намали размера на доходите и би имало негативен социален ефект. Представители на синдикалните организации често посочват, че отпадането на надбавката за прослужено време на държавните служители през 2012 г. е довело именно до подобни негативни ефекти (вж. Йорданов, 2012, с. 49; Христовска, 2014, с. 41).

Аргументите „за“ и „против“ допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит са систематизирани и в едноименна статия на проф. Васил Мръчков (Мръчков, 2017). Както посочва авторът в заключителните си думи, *„допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит – от въпрос за един от елементите от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение – за размера на това възнаграждение, в последните години промени своите измерения. То се превърна в национален въпрос на колективните трудови правоотношения, по който спорът се води на национално равнище между представителните синдикални и работодателски организации, съпроводен с висок градус на социално напрежение. Това изисква проблемът да се върне на своето естествено място, което му отреж-*

дат чл. 3-3е КТ – в Националния съвет за тристранно сътрудничество, с участието на представителните синдикални и работодателски организации и на правителството, което е обстойно уредено като въпрос на диалог между социалните партньори помежду им, и между тях и представители на правителството. Искам особено да подчертая – с активното и умело участие на представители на правителството за постигане на неговото доброволно и общо приемливо разрешение. “Казано с други думи, за никого вече не е тайна „политизирането“ на въпроса, затова и доктрината се оказва принудена да формулира призови за решаването му с адекватни правни механизми.

Излишно е тук да се фокусираме върху темата доколко целесъобразно е съществуването на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, въпреки, че напълно споделям аргументите за неговото запазване. По правната си същност то представлява (част от) възнаграждението за положения труд, осигурява възмездността на труда (Радоилски, 1948) и премахването му без съмнение ще разклати и без това нестабилния баланс на пазара на труда у нас. Може да се приеме, разбира се, че при това възнаграждение не става дума за реално съществуваща, а за *презюмирана* разлика в начина на работа, която работодателят „възмездява“ с изплащане на допълнителното възнаграждение. „*Законодателят презюмира, че след като служителят натрупва стаж, той увеличава своите знания и умения, съответно работи по-добре, по-бързо, по-ефективно и т.н. Презумпцията е необорима и се основава на формалното натрупване на стажа, като игнорира наличието или липсата на обективна разлика в работата на служителя.*“ (Гевренова, 2017, с. 379). Необорими презумпции, обаче, се въвеждат точно там, където житейската логика ги оправдава; предположението се основава на онези връзки и взаимоотношения между фактите в действителността, които обикновено нормално съществуват (Павлова, 1995, с. 108; Средкова, 2010, с. 116). Безсмислено е да се отрича, че по принцип натрупването на опит води до повишаване на качеството на труда, дори да е възможно в отделни случаи да има изключения. Затова и повечето автори в българската правна литература накратко обобщават основанието за изплащане на това възнаграждение в „допълнителните лични качества“ на работника или служителя, натрупани в течение на времето и в хода на работата (Средкова, 2011, с. 310).

В следващите редове ще бъде обърнато внимание на някои от по-често възникващите въпроси по прилагането на чл. 12 НСОПЗ. Изложението не претендира за изчерпателност, а по-скоро за фокусиране върху проблемни аспекти в материята.

1. Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за работа при един и същи работодател

Най-ясна е ситуацията с възникването и определянето на размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит при работа за един и същи работодател. Необходимо е работникът или служителят да има минимум една година стаж, за да възникне правото да получава такова плащане. Минималният му размер е определен с ПМС № 147 от 29.06.2007 г. – 0,6 на сто месечно върху основната работна заплата за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит. По пътя на колективното или индивидуалното трудово преговаряне този размер може да бъде увеличен, напр. на 1 на сто. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение се увеличава с придобиването на всяка следваща година трудов стаж (вж. по-подробно Гонева, Донеv, Колева, 2007, с. 59-64).

Съгласно чл. 12, ал. 2 НСОПЗ за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности. Възможно е, например, служителят първоначално да е назначен като технически сътрудник, впоследствие да стане експерт по продажбите, офис мениджър и т.н. – целият му предходен стаж в същото предприятие се зачита за целите на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. *„Всички периоди от време, през които работникът или служителят работи при съответния работодател, следва да бъдат признавани. Към тях се отнасят, както натрупаният стаж по конкретното правоотношение, така и стажът, признат по реда на Кодекса на труда, по предходни правоотношения между същите субекти.“* (Великова, 2010).

Понякога в практиката възникват колебания по въпроса следва ли времето, в което работникът или служителят не полага труд поради ползването на различни видове отпуски – по майчинство, временна неработоспособност, неплатени отпуски и пр. – да се взема предвид за целите на определянето на разглежданото допълнително трудово възнаграждение. Отговорът на този въпрос зависи от това, дали съответният период се признава за трудов стаж. На Интернет-страницата на МТСП, в рубриката „Често задавани въпроси“, са дадени разяснения в посочения смисъл, напр. за отпуските по майчинство: *„Съгласно чл. 163, ал. 10 и 164, ал. 4 КТ времето, през което се ползва отпуск по чл. 163, ал. 1 КТ – за бременност и раждане и по чл. 164, ал. 1 КТ – за отглеждане на дете до 2-*

А. Александров.

Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

годишната му възраст, се признава за трудов стаж. Този трудов стаж се взема предвид при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като признатият на това основание трудов стаж е зачетен за такъв като време, през което е съществувало трудово правоотношение на същата длъжност или професия.“ В случаите, в които периодът не се зачита за трудов стаж, обаче, (напр. неплатен отпуск в размер над 30 работни дни в една календарна година – вж. чл. 160, ал. 3 КТ), той няма да се зачете и за целите на определянето на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Въпреки, че отчита връзката между времето, което се признава за стаж, и правото на допълнително трудово възнаграждение, А. Великова прави заключение, с което ми е трудно да се съглася изцяло: *„Наредбата ограничава тези периоди от време само до хипотези, в които лицата са упражнявали трудова дейност. ... Житейски и правно е наложено разбирането, че само това са периодите, в които се трупа практически опит, подобряват се уменията за работа и се повишава качеството на работната сила.“* (Великова, 2010, с. 162). Очевидно, в период на временна неработоспособност не се подобряват уменията за работа, но това не означава, че не се придобива стаж, на базата на който ще последва и увеличение на разглежданото допълнително трудово възнаграждение. Изложението на авторката, обаче, е верно в друга насока: не всички периоди, които се признават за трудов стаж, се зачитат и за целите на определяне на допълнителното трудово възнаграждение, като по-конкретно тук става дума за времето, през което не е съществувало трудово правоотношение (напр. чл. 355, ал. 1, т. 7 КТ – време, през което работникът или служителят е останал без работа и е получавал обезщетение за безработица). Причината, както се разяснява в отговор, публикуван на Интернет-страницата на МТСП, е, че този трудов стаж не е „придобит в предприятие“, затова и не се взема предвид при определяне на размера на възнаграждението за трудов стаж и професионален опит.

Нерядко възникват колебания и по въпроса за изчисляването на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в случаите на работа при непълно работно време. Според чл. 355, ал. 2 КТ за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения. Следователно, в общия случай, ако едно лице работи по трудово правоотношение 4 или повече часа на ден, то по принцип ще придобива „пълнен“ трудов стаж (Симеонова, 2007, с.

253). Естествено, за него възниква и правото на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Объркването може би идва от разпоредбата на чл. 12, ал. 8 НСОПЗ, която съдържа специално правило за случаите на работа при непълно работно време по повече на брой трудови правоотношения (вж. по-долу, т. 3) – тогава възнаграждение се заплаща по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време. Това, обаче, не променя факта, че дори трудовото правоотношение да е само едно и по него да е договорено непълно работно време, работодателят ще дължи допълнително възнаграждение в минимален размер 0,6 на сто върху основната работна заплата съобразно времето, което се признава за стаж. Разбира се, обикновено то ще е по-малко като крайна сума, защото ще се изчислява върху основна заплата, определена за непълно работно време.

2. Зачитане на трудов стаж и професионален опит, придобит преди възникването на трудовото правоотношение

Отчитането на предходния трудов стаж на работника или служителя в друго предприятие за целите на изчисляването на разглежданото допълнително възнаграждение е значително по-проблемно от гледна точка на работодателите, тъй като за тях често изглежда нелогично да плащат повече само заради факта, че служителят е полагал труд на друго място. Затова в проектите на трудови договори, предлагани от работодателите, много пъти се срещат клаузи от типа, че страните се съгласяват за липсата на предходен професионален опит за конкретната длъжност или за признаването само на малка част от него като работа на същата или сходна позиция.

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата въвежда детайлни правила кои периоди трябва да бъдат отчетени като предходен професионален опит, но в крайна сметка позволява на работодателите да ги интерпретират доста свободно. Според чл. 12, ал. 4 НСОПЗ при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят трябва да отчита и:

- трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;
- времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за общо заболя-

ване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

- трудовия стаж, придобит в друга държава-членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите-членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

- времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава-членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на държавите-членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави (вж. по-подробно Тодорова, 2014, с. 43).

Същевременно НСОПЗ предвижда, че условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието. Браншовият колективен трудов договор, ако за съответния бранш е сключен такъв, обикновено посочва предприятия в бранша, предходната работа в които (на същата или сходна длъжност) се зачита за професионален опит. Така например в разпоредбата на чл. 33 от действащия Браншов колективен трудов договор за бранш Енергетиката подробно са регламентирани условията и редът за определяне на размерите на това възнаграждение.

Във вътрешните правила за работната заплата в предприятието, които представляват „вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда“ (чл. 22, ал. 1 НСОПЗ), работодателите често се опитват максимално да ограничат възможностите за зачитане на предходния опит в друго предприятие за целите на изчисляването на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. (Тази уредба е част от задължителното съдържание на вътрешните правила за работната заплата, каквито всеки работодател е длъжен да утвърди (Дичева & Тодорова, 2016, с. 222; Гевренова, 2007, с. 212–215)). Мотивите обикновено се свеждат до спецификите в организацията на работата, които отличават съществено изпълнението дори на същите или сходни длъжности от работата при други работодатели. В някои случаи това е оправдано,

независимо от съпадението на длъжностното наименование – очевидно работата на продавач-консултанта в магазин за конфекция не е същата като тази на продавач-консултанта в офис на мобилен оператор. Други хипотези могат да се определят като „гранични“: едва ли трудовата функция на касиерите във веригите за хранителни стоки е толкова различна, че да оправдаят изключването на предходния опит на същата длъжност в магазин от друга верига за целите на определяне на възнаграждението. Във всички случаи е препоръчително правилата за зачитане на предходен трудов стаж и професионален опит да са регламентирани подробно във вътрешните актове на работодателя и още преди сключването на трудовия договор да са изяснени между страните, за да се избегнат възможни бъдещи спорове. Най-малкото е некоректно спрямо бъдещия служител в хода на преговорите около сключването на трудовия договор да се дискутира само размерът на основната работна заплата, а едва при подписването му той да научи, че работодателят не признава никаква или много малка част от предходния му стаж и опит за целите на изчисляването на допълнителното възнаграждение.

Въпросът за правните последици от непостигане на изрична уговорка между страните по индивидуалното трудово правоотношение за размера на трудовия стаж, който ще бъде взет предвид при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12 НСОПЗ, е изследван и в цитираната по-горе студия на А. Великова (Великова, 2010, с. 170). Великова приема, че при липса на браншов колективен трудов договор, обвързващ работодателя, и при неясни и твърде широки формулировки във вътрешните правила за работната заплата (каквито често се срещат), не е изключено между страните да възникне спор, чието решаване, съгласно чл. 357 КТ, е от компетентността на съда. *„Дори в хода на съдебното производство да не може да бъде установена еднотипност на работите, длъжностите или професиите, може да бъде установено сходство, което на собствено основание създава задължение за работодателя да начислява и заплаща допълнително трудово възнаграждение.“* Неясно, обаче, как авторката достига до извода, че такава претенция не може да се предяви в случай, че трудовото правоотношение е прекратено. (*„Дължимост на допълнително трудово възнаграждение по чл. 12 НСОПЗ след прекратяване на правоотношението не може да се обоснове и да се създаде задължение на работодателя да заплати такова възнаграждение за минало време.“*) Не виждам пречка претенцията да се насочи и към минал период, стига да е в рамките на установения давностен срок за предявяване на иска. Става дума за дължимо и неизплатено парично задължение и ако служителят успее да докаже тези обстоятелства, няма пречка работодателят да бъде осъден да плати и за минал период.

3. Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит при едновременна работа по повече трудови правоотношения

Както беше посочено, според чл. 12, ал. 8 НСОПЗ допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време. *Ако работник или служител работи по основен трудов договор 8 часа и има втори трудов договор, то той има право на допълнително трудово възнаграждение само по основното трудово правоотношение. В случай, че по първия трудов договор работникът или служителят работи на непълно работно време, той има право и на допълнително трудово възнаграждение и по втори трудов договор само за времето, с което се допълва продължителността на работното време до 8 часа.* (Указания на МТСП № ПК 25/1/23.07.2007 г. по прилагането на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата).

Прилагането на това правило действително може да „ощети“ служителя в случай, че за работата си по основното си трудово правоотношение получава пониско възнаграждение от това по договора за допълнителен труд. Не е изключена, например, хипотеза, в която по основен трудов договор на 8 часа основната заплата е 800 лв., а по втори трудов договор за външно съвместителство се получава основно възнаграждение от 1000 лв. Служителят, обаче, няма правото да избира по кой договор да му се изчислява допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит – в описаната ситуация то се дължи само по основното трудово правоотношение (Дичева, 2017).

Съгласно писмо изх. № 94-ДД-494/26.02.2007 г. на МТСП в случай, че по време на неплатен отпуск работник или служител работи по втори трудов договор, трудовият стаж ще му бъде зачетен при втория работодател. Това означава, че и допълнителното трудово възнаграждение за стаж трябва да се начисли при втория работодател.

4. Други често поставяни въпроси във връзка с допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

На Интернетстраницата на МТСП често се поставят някои типични въпроси, свързани с разглежданото допълнително трудово възнаграждение. Затова и тук са разгледани накратко част от тях:

• **Среща се грешното разбиране, че пенсионерите нямат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит към основната си работна заплата, когато продължават да работят по трудово правоотношение, защото получават и пенсия.** „Това не е така, ако са налице условията на чл. 12 НСОПЗ. Обстоятелството, че работникът или служителят е пенсионер, не го лишава от правото на допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, ако са изпълнени условията по Наредбата за получаването му. Следва да се има предвид, че трудовият стаж, придобит преди сключването на трудовия договор с лицето-пенсионер се взема предвид от работодателя, само когато предишният трудов стаж е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия (чл. 12, ал. 4, т. 1 НСОПЗ).“ (Отговор на администрацията на МТСП в рубриката „Често поставяни въпроси“).

• **Много от работещите и към момента мъже са подлежали на задължителна наборна военна служба и са я отслужили. Често такива работници и служители поставят и темата дали това време следва да им се зачита за стаж.**

Съгласно чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, за осигурителен стаж от трета категория се признава времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школници след навършване на пълнолетие до размера на наборната служба за съответния род войски, съгласно действащото законодателство, независимо кога са положени. За този стаж се дължат осигурителни вноски от републиканския бюджет.

Посоченото правило има значение за изчисляване на осигурителния стаж за целите на пенсионното осигуряване, а не на трудовия стаж на работника или служителя. Поради изложеното, по принцип наборната военна служба не влияе върху размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Тук, обаче, се налага едно съществено уточнение: според отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения от 1993 г., за „продължителна работа“ се зачиташе и времето, прекарано в редовна военна служба и в Строителните войски. Оттук произтичат два извода:

А) Ако трудовият договор е сключен преди 2007 г. при действието на отменената НДДТВ, времето на редовна военна служба е следвало да бъде зачетено за продължителна работа по силата на чл. 3, ал. 2, т. 4 НДДТВ (отм.). В заключителните разпоредби на сега действащата НСОПЗ (§ 1, т. 1) е предвидено, че за работници и служители, които към момента на влизане в сила на Наредбата се намират в трудово правоотношение със същия работодател (както и в случа-

ите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а КТ), размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определен по реда на Наредбата, не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа, определено в процент и получавано в размер по реда на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения (вж. също Богомилова, 2008). Следователно, времето на редовна военна служба и до днес има значение при „заварените“ случаи – за трудови правоотношения, възникнали преди 2007 г.

Б) Ако трудовият договор се сключва при действието на новата НРСОРЗ, времето на редовна военна служба не се зачита, тъй като тя не може да се квалифицира като „същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия“.

• Промяната на работодателя по смисъла на чл. 123 и чл. 123а КТ не следва да води до влошаване на условията на труд, в това число и до заплащането на труда.

Промяната на работодателя е вид изменение на трудовото правоотношение, при което спрямо една от страните по това правоотношение – работодателя, настъпва правоприемство. Правната уредба на този институт в българското трудово право се съдържа основно в разпоредбите на чл. 123 и чл. 123а КТ, където са посочени възможните форми на промяна (например, преобразуване на дружества, промяна на собствеността, отдаване на предприятието под наем, аренда и т.н.) и най-важните им последици. Стопанският живот разкрива все повече възможни форми на промяна, които правовият ред трябва да установи и свърже с конкретни правни последици. Тук се разкрива и съществената социална ценност на режима – да не се допусне засегнатите от промяната работници и служители да понесат негативите от едно решение, което по принцип зависи от преценката на работодателите и на което персоналът трудно би могъл да повлияе. Трудовоправният режим на промяната на работодателя гарантира запазването на заетостта, и то при съществуващите преди промяната условия на труд (Александров, 2011).

Ето защо и чл. 12, ал. 3 НРСОРЗ изрично указва, че в случаите по чл. 123 и 123а КТ при определянето на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в предприятието преди промяната на работодателя. На това правило трябва изрично да се акцентира, предвид разпространената практика при промяна на работодателя да се сключват допълнителни споразумения с работниците и служителите, които често изменят съществуващите условия на

труд и могат да засегнат получаваните възнагражденията (вж. по-подробно Александров, 2017, с. 236).

• **Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е допълнително трудово възнаграждение „с постоянен характер“.**

Съгласно чл. 15 НСОПЗ, с постоянен характер са допълнителните трудови възнаграждения за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“ и за придобит трудов стаж и професионален опит. Освен тях за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време (Гевренова, 2017).

Дали дадено допълнително трудово възнаграждение се определя като такова с постоянен характер или не, има важно практическо значение във връзка с изчисляване на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ и на обезщетения, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение. И в двата случая за база служи брутното трудово възнаграждение за месеца, предхождащ този, в който възниква основанието за съответното плащане. При възнаграждението за платен годишен отпуск е необходимо в месеца – база работникът или служителят да има отработени най-малко 10 работни дни. Ако по някаква причина (напр. ползване на друг вид отпуск) през този месец са отработени по-малко от 10 работни дни, за база се взема предишният месец или най-близкият месец назад във времето, който отговаря на това изискване. При изчисляване на обезщетенията по Кодекса на труда базовият месец е месецът, предхождащ този, в който е възникнало основанието за обезщетението (или последното получено от работника или служителя брутно трудово възнаграждение), без да се поставя изискване за минимален брой отработени дни през този месец. Извън посочената разлика, правилата за определяне на брутното трудово възнаграждение, от което се изчисляват възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ и обезщетенията по чл. 228 КТ, са еднакви. Те са детайлно регламентирани в чл. 17-19 НСОПЗ. В брутното трудово възнаграждение за целите на тези плащания, освен основната работна заплата за отработеното време, се включват още и допълнителните трудови възнаграждения, определени с НСОПЗ, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер (чл. 17, ал. 1, т. 3 НСОПЗ).

Накратко, допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит има значение не само като елемент на работната

заплата, а и при изчисляването на други компенсационни плащания по трудовото правоотношение. Ако например при прекратяване на трудовото правоотношение не се спази срокът на предизвестие, а вместо него се изплати обезщетение за неспазено предизвестие, това възнаграждение също ще повлияе на размера на обезщетението. Поради това и неслучайно сред задължителните реквизити на трудовия договор още към момента на сключването му присъстват основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане (чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ).

• В практиката все пак е открит способ за избягване на „натрупването“ на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, но прилагането му изисква съгласие на работника или служителя.

В преговорите, предшестващи сключването на индивидуалния трудов договор, страните често дискутират размера на нетното възнаграждение, без да навлизат в детайли относно неговите компоненти. За бъдещия работник или служител е важно, че ще получава, например, „чиста“ сума от 1500 лв. на месец, без значение каква ще е основната заплата, допълнителните трудови възнаграждения, респективно брутно трудово възнаграждение. Уговореното между страните нетно възнаграждение обикновено не е обвързано с конкретен период, след който да бъде променяно, но фактически при действащата законова уредба работодателят е длъжен ежегодно да увеличава възнаграждението с поне 0,6 на сто, когато служителят придобие още една пълна година трудов стаж. За да избегнат този ефект и да запазят първоначално договорения нетен размер на възнаграждението, някои работодатели предлагат ежегодно на служителите да подпишат допълнително споразумение към трудовия договор, по силата на което основната работна заплата съответно се намалява, за да „компенсира“ увеличаването на допълнителното трудово възнаграждение.

Формално-юридически не съществува пречка за използването на този механизъм. Съгласно чл. 119 КТ, трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време, и не са въведени никакви ограничения колко често може да става това. Етичността и добросъвестността, обаче, изискват към такива действия да се подхожда само при действително наличие на предварителна уговорка и свободно дадено от служителя съгласие. Принуждаването на работниците и служителите да подписват допълнителни споразумения за намаляване на основната заплата от страх да не загубят работата си би било злоупотреба от страна на работодателя и най-малкото ще повлияе негативно на трудовата атмосфера в предприятието. Като краен ефект

„спестените“ увеличения на работните заплати могат да доведат до понижаване на мотивацията на персонала и производителността на труда. Едва ли е нужно да се аргументира, че подобни тенденции са нежелателни и могат да навредят на интересите и на двете страни по трудовото правоотношение.

Заклучение

Без съмнение допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е допълнителен разход на работодателите за труд и не е учудваща тяхната съпротива срещу него. Да се прикриват истинските причини за тази съпротива зад благовидни доводи като създаване на недискриминационна атмосфера в трудовия колектив и др. подобни е най-малкото наивно. По-скоро работодателите трябва да се съсредоточат върху това как да определят справедливо това възнаграждение и да го дължат на служители, които действително имат по-голям професионален опит, рутина и умения. Законодателят им е оставил достатъчно поле за действия, което за съжаление често остава неоползотворено, по пътя на създаването на детайлна вътрешна нормативна уредба. Вътрешните правила за работната заплата следва точно, ясно и конкретно да определят кой предходен опит на служителите ще се зачита и по какъв начин той следва да бъде удостоверен пред работодателя. За съжаление, практиката познава много случаи, при които във вътрешните правила за работната заплата просто се възпроизвеждат текстове от НСОРЗ, което всъщност е безсмислено и ненужно.

Препоръки могат да се отправят и към дейността на контролните органи по спазване на трудовото законодателство. Тя като че ли не е достатъчно активна при проверката на правилата за формиране на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Действително, свободата на договаряне допуска страните по трудовото правоотношение да посочат в трудовия договор, че служителят няма предходен стаж и опит на съответната позиция, съответно, че не му се дължи такова възнаграждение. Когато, обаче, контролен орган установи, че лицето е работило на същата длъжност при друг работодател и това обстоятелство е отразено в трудовата му книжка, би следвало да може да даде поне предписания за начисляване и изплащане на допълнителното трудово възнаграждение, защото е налице явно заобикаляне на закона, каквото не може да бъде толерирано.

Накрая, желателно е и самите служители да отстояват по-категорично трудовите си права и да настояват за полагаемите им се възнаграждения. Вярно е, че понякога икономическата принуда ги кара да се „съгласяват“ с очевидно неизгодни условия в предлаганите им договори, но все пак, колкото повече ра-

ботниците и служителите познават и настояват за спазването на трудовите им права, толкова повече се „дисциплинират“ и работодателите. Впрочем, не случайно колективната защита на трудовите интереси, осъществявана от синдикалните организации, се е доказала като най-ефективен механизъм в преговорите с работодателите, и може само да се съжالياва, че днешното ниво на синдикализма у нас е твърде разклатено. Това, обаче, е широка тема, излизаща извън предмета на това изследване.

Литература

1. АЛЕКСАНДРОВ, А. (2011) Работодателят като субект на промяна в хипотезите на чл. 123 и чл. 123а КТ. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. V. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 140-155.
2. АЛЕКСАНДРОВ, А. (2017) Наръчник Трудови съвети и процедури в помощ на работодателя. София: „Резон – България“ ЕООД.
3. БОГОМИЛОВА, Ж. (2008) Добавката за клас за времето преди 1.07.2007 г. не може да се намалява. *Труд и право*, № 9, 43-46.
4. ВЕЛИКОВА, А. (2010) Допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. IV. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 160-172.
5. ГЕВРЕНОВА, Н. (2017) Правилникът за вътрешния трудов ред. София: Сиби, 2007.
6. ГЕВРЕНОВА, Н. (2017) Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер – понятие, видове, значение. *Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба*. Сборник доклади от Юбилейна научна конференция, организирана по повод 25 години ЮФ на УНСС. Т I. Частно право. София: ИК УНСС, 374-381.
7. ГОНЕВА, А., Донев, Г., Колева, Н. (2007) Структура и организация на работната заплата. София: ИК Труд и право.
8. ДИЧЕВА, Т., Годорова, Л. (2016) Наръчник Защита от санкции при проверки от Инспекцията по труда. 3 изд. София: „Резон – България“ ЕООД.
9. ДИЧЕВА, Т. (2017) Заплащане на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит по основното трудово правоотношение и при непълно работно време. *Труд и право*, № 10, 62-64.
10. ЙОРДАНОВ, А. (2012) По какви правила плащат вече в администрацията. *Труд и право*, № 9, 49-52.
11. МИНГОВ, Е. (2017) Проблеми на правната регламентация на трудовото възнаграждение в българското трудово право. *Съвременно право*, № 3, 29-40.

12. МРЪЧКОВ, В. (2015) Трудово право. 9 изд. София: Сиби.
13. МРЪЧКОВ, В. (2017) За допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. *Труд и право*, № 8, 5-13.
14. ПАВЛОВА, М. (1995) Гражданско право – обща част. Т. I., София: СОФИ – Р.
15. РАДОИЛСКИ, Л. (2008) Трудово възнаграждение. София: Институт за социални проучвания, 1948; 2. изд. София: УИ „Св. Кл. Охридски“.
16. СИМЕОНОВА, Ст. (2007) Наръчник по трудово право. Предотвратяване на некоректни действия на страните по трудовото правоотношение – практически съвети. София: Интер Интелект.
17. СРЕДКОВА, Кр. (2010) Трудово право. Обща част. София: УИ „Св. Климент Охридски“.
18. СРЕДКОВА, Кр. (2011) Трудово право. Специална част. Дял I Индивидуално трудово право. София: УИ „Св. Климент Охридски“.
19. СТАЙКОВ, Ив. (2007) За структурата на работната заплата и брутното трудово възнаграждение – някои въпроси относно новата Наредба за структурата и организацията на работната заплата. *Съвременно право*, № 1, 19-30.
20. ТОДОРОВА, Л. (2014) Периоди от време, които се вземат предвид при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. *Труд и право*, № 5, 40-46.
21. ХРИСТОВСКА, Л. (2014) На работещите в администрацията не се числят "класове". *Труд и право*, № 9, 41-42.

ADDITIONAL LABOR REMUNERATION FOR LENGTH OF SERVICE AND PROFESSIONAL EXPERIENCE

Andrey Alexandrov

Abstract

The additional labor remuneration for length of service and professional experience faces a lot of practical issues, which have been examined in the court and administrative practice and the labor law doctrine. The aim of the present article is to summarize a part of the said practical issues, and to try to reveal their answers.

Key words: labor remuneration, additional labor remunerations, remuneration for length of service and professional experience.